



projet

RESOLUTION

Sommaire

1. Poursuivre un syndicalisme de proximité	2
2. Le développement	5
3. Le juridique	6
4. Les mandatés	7
5. La formation des adhérents et militants	10
6. Orientations	11

1. Poursuivre un syndicalisme de proximité

A la CFDT, on parle de syndicalisme de proximité dès 1988, à savoir : faire moins de syndicalisme institutionnel et plus de syndicalisme de terrain.

Depuis plus de 20 ans, le sujet est toujours d'actualité. Il y a 4 ans, le SYMETAL en fait sa priorité et veut le renforcer.

1.1 Pourquoi la proximité est une question d'actualité ?

La mondialisation, l'informatisation, l'automatisation des tâches, la robotique, les évolutions notamment technologiques liées à cette tertiarisation de l'économie, les nouvelles organisations du travail et de gestion, la sous-traitance ont cassé les collectifs de travail.

L'intensification du travail, l'augmentation de la flexibilité et les problématiques de transport amènent des contraintes militantes nouvelles.

1.2 La proximité syndicale

Construire un syndicalisme de proximité, c'est agir au plus près des préoccupations des salariés, être à leurs côtés et à leur écoute, dans tous les espaces de travail, les défendre, les représenter et les associer aux réponses à apporter ; c'est aussi s'implanter durablement dans toutes les entreprises (et notamment dans les petites et moyennes).

- **La proximité spatiale, géographique ou locale** : Le SYMETAL a fait le choix de sauvegarder les lieux de rencontre des anciens syndicats, et nous nous engageons à conserver nos antennes locales
- **La proximité fonctionnelle** : pouvoir offrir un ensemble de services qui répondent aux besoins des salariés (informations, formations, consultations juridiques et sociales...). Chaque antenne s'appuie sur une permanence administrative et politique
- **La proximité/accessibilité temporelle** : elle implique l'existence d'un réseau d'infrastructures conséquent facilement joignable notamment une présence au siège du lundi au vendredi et la possibilité de rendez-vous dans les antennes locales en dehors de leurs permanences
- **La proximité de compétence** : permettre d'être en contact le plus rapidement possible avec la bonne personne capable de résoudre votre problème
- **La proximité de valeurs syndicales** : avoir un lieu physique et/ou virtuel d'échange et de partage d'un même langage, de valeurs et d'une vision commune
- **La proximité terrain** : être au contact des salariés de son entreprise, de son atelier, de son service...
- **La proximité psychologique** : offrir une capacité et une qualité d'écoute
- **La proximité interne** : tisser et entretenir des liens au sein du collectif local, avoir un interlocuteur conseil "réfèrent-coordonateur" pour chaque section

1.3 Quel syndicalisme de proximité ?

- Connaître les populations concernées : identifier les entreprises dans le périmètre défini
- Recenser les forces vives susceptibles d'animer ce syndicalisme de proximité : nombre d'adhérents volontaires avec leurs disponibilités et compétences
- Engager les mandatés et/ou élus à se libérer des contraintes institutionnelles sans délaisser ses tâches professionnelles. Les heures de délégations doivent être utilisées pour se consacrer davantage au syndicalisme de terrain
- Déployer les compétences en mutualisant les expériences entre le siège du SYMETAL et ses antennes
- Renforcer la solidarité entre les petites et grandes sections, en favorisant les démarches de parrainage ou d'appui logistique en liaison avec le SYMETAL
- S'implanter au plus près des entreprises notamment par une reconquête des unions locales.

1.4 Les lieux de la proximité

Des lieux physiques pour favoriser le contact humain et rendre des services :

- **Les antennes locales du SYMETAL** sont à privilégier car elles sont au cœur du tissu économique et permettent d'apporter des services variés : une présence, une écoute directe et active (par la connaissance du terrain), un suivi personnalisé, un lieu d'information (consultation de la presse CFDT et revues spécifiques, droit du travail et droit social), une permanence militante, un point conseil juridique et entraide, un espace de rencontres et d'échanges.
- **L'inter professionnel** : Nous devons travailler avec les unions départementales et locales pour développer notre syndicalisme de proximité. L'action interprofessionnelle des UD et des UL (chômage, emploi, sécurité sociale, handicap, etc.) concerne tous les travailleurs.

1.5 Renforcer les outils de la proximité

Des outils adaptés, accessibles, faciles d'utilisation et rapides :

- Une permanence téléphonique pour un premier renseignement ou conseil et la possibilité de prendre rendez-vous à l'antenne la plus proche et/ou avec l'interlocuteur le plus compétent selon la problématique exposée.
- Un site web d'information et d'échanges.

1.6 Les moyens de la proximité

Construire, faire vivre et pérenniser ce syndicalisme de proximité nécessite des moyens importants.

- Un nombre important de militants, motivés et formés, est nécessaire pour pouvoir apporter un service de qualité personnalisé et assurer le suivi des sections et des salariés.
- Des lieux accueillants et modernes : les antennes doivent être équipées de matériel informatique avec accès rapide aux sites web spécialisés (droit social, presse juridique...) et d'une bibliothèque de base à consulter sur place.

- Du temps et de la disponibilité physique (administrative et politique) soutenu par un système hot line.

1.7 Bien communiquer

Faire vivre et dynamiser ce syndicalisme de proximité passe par une communication multi supports efficace et ciblée. Un des objectifs est de donner de la visibilité sur la CFDT, ses services, ses actions, ses réalisations et ses résultats concrets.

Dans ce but le Symetal va :

- Intensifier le développement et l'usage des nouvelles technologies vers les militants et les adhérents.
- Coordonner et suivre l'action des antennes, organiser des rencontres, des réunions bilan et mutualiser les compétences et les pratiques.
- Avertir chaque adhérent et chaque section syndicale CFDT de l'existence du réseau d'information du SYMETAL.
- Communiquer auprès des sections syndicales d'entreprises via une lettre d'information électronique.

1.8 Les antennes

- Il ne peut y avoir de syndicalisme d'adhérents sans proximité. C'est le choix qu'a fait le SYMETAL dès sa création en s'appuyant sur une organisation au plus près des adhérents, en conservant les sièges des anciens syndicats sous forme d'antennes.
- L'antenne représente le syndicat dans la zone où elle est implantée. Elle est bien souvent le premier contact avec les adhérents, les mandatés ou tout simplement les personnes qui veulent adhérer à la CFDT pour défendre leurs droits. L'antenne a un rôle de proximité important en rassurant, renseignant et conseillant. C'est le lieu où se retrouvent les sections syndicales lors des conseils locaux. C'est aussi le lieu de permanences administratives mais également politiques.
- Notre volonté est de développer cette proximité. Si actuellement dans chaque antenne une journée minimum de permanence administrative et politique hebdomadaire est organisée, nous souhaitons aller plus loin dans la permanence politique pour pouvoir offrir aux sections plus de vacations sur la semaine, y compris sur rendez-vous.
- Mais cette volonté passe par le développement des équipes locales et la formation de ces équipes à l'accueil des sections (création de sections, problèmes d'emploi, droit syndical, élections professionnelles, désignations, etc.)
- Ceci implique aussi l'intégration du responsable d'antenne au bureau du Symetal afin de créer du lien entre les antennes et le siège du Syndicat. Une remontée d'informations des rencontres avec les sections vers la Commission exécutive est aussi nécessaire afin que l'exécutif puisse prendre rapidement les décisions adéquates.
- Aujourd'hui, 5 antennes existent : Boulogne-Billancourt, Créteil, Evry, Massy et Trappes. Ces lieux sont bien entendu susceptibles d'évoluer en fonction notamment des disponibilités de locaux, des implantations des sections, de la possibilité de mise à disposition de nouveaux locaux et de la mise en place d'équipes d'animation sur place.

2. Le développement

2.1 Le choix d'un syndicalisme d'adhérents

La résolution générale votée au congrès confédéral de Tours rappelait dans son article 3.3.0 que : « *La CFDT réaffirme son choix d'un syndicalisme d'adhérents. Si le vote des salariés donne la représentativité et la capacité à négocier en leur nom, c'est leur adhésion à l'organisation qui assure la pérennité de sa légitimité, son indépendance financière et politique, sa capacité à s'engager et à mobiliser. Le nombre d'adhérents et la qualité de la relation de l'organisation avec eux sont des éléments fondamentaux du rapport de force* ».

2.2 La position du SYMETAL

Le Symétal CFDT Sud Francilien se retrouve tout à fait dans cette affirmation. C'est pourquoi nous affirmons notre volonté d'un développement fort. Pour cela, le syndicat incitera et facilitera toutes les initiatives susceptibles d'assurer la progression de notre nombre d'adhérents.

2.3 Elaboration d'un livret d'accueil

La création d'un livret d'accueil remis à chaque nouvel adhérent va dans ce sens. De plus, ce livret sera une aide aux militants dans leur démarche de syndicalisation. Il donnera des repères en termes de valeurs et de fonctionnement de la CFDT. Il comportera les différentes possibilités de contacts du Symétal CFDT Sud Francilien et pourra servir de base dans l'élaboration d'un cursus de formation en fonction des besoins du nouvel adhérent.

2.4 Les défis à prendre en compte

De nombreux défis en termes de développement sont à prendre en compte pour les 4 années à venir.

- Le premier consiste à rajeunir l'âge moyen de nos adhérents. Même si notre nombre d'adhérents a fortement progressé sur le dernier mandat, nous devons constater que nous avons du mal à attirer les jeunes. Nous devons être plus attractifs pour cette population. Une réflexion sur la place des jeunes dans le fonctionnement des sections devra être menée. De même, nous devons nous interroger sur le renouvellement régulier de nos « cadres » de sections afin d'offrir l'image d'une CFDT attractive, en mouvement et capable de renouvellement.
- Le second défi est celui de la création de nouvelles sections. Nous travaillerons en priorité avec les adhérents isolés pour qu'ils puissent créer leur propre collectif. Nous travaillerons également avec les structures interprofessionnelles et notamment les UD et UL afin de voir comment répondre plus souvent aux sollicitations de négociations des protocoles préélectorales dans des entreprises où nous ne sommes pas encore implantés.
- Un troisième défi est celui de la fidélisation des retraités. Un grand nombre des radiations enregistrées au syndicat est dû à des adhérents qui partent en retraite. Nous devons nous interroger sur le fonctionnement de la section retraités au sein du Symétal. Nous proposerons systématiquement à chaque

adhérent qui veut quitter la CFDT, l'adhésion dans les structures spécifiques retraités.

- Enfin, notre plus fort vivier de futurs adhérents est au sein des entreprises où nous sommes déjà implantés. Nous proposerons régulièrement de faire des micros formations sur le développement lors des conseils locaux sur des thèmes spécifiques afin d'outiller nos DS.

La proximité reste le principal atout d'un développement intensif. La création de nouvelles sections demande un investissement militant important. Afin que ces sections puissent fonctionner de manière autonome le plus rapidement possible, il sera proposé régulièrement des formations organisées par le Symétal ou l'IFEAS.

3. Le juridique

3.1 L'importance de l'action juridique

Si le Symetal n'a jamais fait du juridique un outil de revendication privilégié, il ne doit pas pour autant en minimiser le rôle et l'impact.

3.2 Création d'un poste de responsable juridique

Pour répondre à la demande des sections et des adhérents, le Symétal mettra en place une organisation qui doit permettre à chacun d'obtenir des réponses et une orientation rapide vers la procédure adéquate. Dans un premier temps, il est créé au sein de la commission exécutive du Syndicat un poste de responsable juridique dont le rôle sera d'animer un réseau de militants dans les antennes capables de tenir des permanences juridiques.

3.3 Des militants formés

Ces militants recevront une formation avec l'aide du secteur juridique de l'UPSM. Ils seront chargés d'orienter les adhérents ou les sections vers les juridictions concernées, ou vers le service juridique de l'UPSM.

3.4 Mise en place d'une permanence

Il sera mis en place au minimum une permanence mensuelle avec le service juridique de l'UPSM sur rendez-vous. Seuls les sections ou adhérents adressés par les responsables juridiques du syndicat pourront obtenir un rendez-vous lors de ces permanences.

3.5 Une Liste à jour

Le syndicat tiendra à jour une liste des conseillers prudhommaux et défenseurs syndicaux susceptibles d'aider les adhérents à monter un dossier, à les accompagner éventuellement devant les juridictions compétentes.

3.6 Des liens avec l'UPSM

Il entretiendra avec l'aide du service juridique de l'UPSM des liens privilégiés avec les avocats du réseau « AVEC ».

4. Les mandatés

4.1 Droits et devoirs

Le SYMETAL, dans toutes les entreprises où il est représentatif, a la responsabilité de désigner des mandatés.

Les personnes nommées à ces postes éminemment importants représentent le syndicat, donc la CFDT dans son ensemble. L'image et la posture de nos mandatés se doivent d'être exemplaires au regard des salariés d'une part et des employeurs d'autre part.

Les mandatés sont le socle fondamental de notre Syndicat. Cela se traduit tout d'abord par le respect et le partage sans réticences des valeurs de la CFDT.

Le SYMETAL réunit des travailleurs résolus dans le respect mutuel de leurs convictions à défendre leurs intérêts communs et à lutter pour instaurer une société démocratique de femmes et d'hommes libres et responsables. Ce syndicalisme refuse les corporatismes et regroupe l'ensemble des salariés, qu'ils soient ouvriers, employés, cadres.

« Les mandatés du SYMETAL doivent se tourner vers toutes les catégories de leur entreprise ».

4.2 Un syndicalisme démocratique

Les adhérents doivent prendre part aux décisions. C'est un besoin vital de démocratie au sein d'une section syndicale d'entreprise. C'est cet attachement à la démocratie dans l'entreprise qui doit donner aux salariés la possibilité de s'exprimer et de participer à l'élaboration des revendications.

« Les mandatés du SYMETAL sont moteurs dans la consultation des autres élus et des adhérents de la section, mais aussi les garants des remontées d'avis vers le Syndicat ».

4.3 Un syndicalisme de liberté

La CFDT est attachée à la liberté de conscience, d'opinion et d'expression ; ainsi qu'au respect des convictions personnelles, philosophiques, morales ou religieuses.

« Les mandatés du SYMETAL s'engagent en toute impartialité à transmettre les revendications de la section et du Syndicat sans dénaturer le message ».

4.4 Un syndicalisme pour la solidarité

Notre syndicalisme est soucieux d'une plus grande solidarité envers les diverses catégories de salariés intervenant dans l'entreprise.

« Les mandatés du SYMETAL doivent avoir les yeux ouverts sur l'extérieur. Une des solutions est bien de garder des contacts privilégiés avec le Syndicat, mais aussi d'aller vers les intérimaires, les stagiaires, les prestataires ou fournisseurs œuvrant dans nos entreprises ».

4.5 Un syndicalisme de transformation sociale

Il s'agit d'un syndicalisme acteur pour qui les changements sociaux ne sont pas à attendre des seuls politiques, mais qui prend en compte les réalités pour les transformer ; il est donc constamment à la recherche de cohérence entre les revendications, les propositions de solutions et les objectifs de transformation définis. Cela suppose aussi une nouvelle approche des relations professionnelles privilégiant la confrontation par la voie contractuelle et la négociation. La grève est considérée comme l'un des moyens du rapport de force pour faire avancer la négociation.

« Les mandatés du SYMETAL doivent privilégier la négociation et combattre tout conformisme de figuration. Cependant, dans le cadre des solutions que nous proposons, notre rôle doit rester global et théorique. Dans de nombreuses négociations, nous ne devons pas nous substituer à l'entreprise en construisant des cahiers des charges précis. Nous devons être force de proposition et de solution, pour secouer les habitudes patronales ».

4.6 Un syndicalisme favorable au paritarisme

Ce système clé des relations sociales est la confrontation constructive entre gouvernement, patronat et organisations syndicales.

« Les mandatés du SYMETAL au niveau de l'entreprise doivent s'immiscer dans les réflexions stratégiques des entreprises, quelle que soit leur importance. Le manque de regard critique peut devenir un danger pour l'avenir de l'entreprise et la pérennité des emplois ».

4.7 Un syndicalisme d'adhérents

Notre syndicalisme vit de son implantation sur les lieux de travail. Il convient donc de motiver les militants pour solliciter de nouvelles adhésions, de répondre aux attentes des adhérents et de donner aux salariés l'envie d'adhérer.

« Les mandatés du SYMETAL doivent avoir une démarche de développement. Cette démarche est construite sur la base d'adhérents intégrés de manière pérenne et avec une volonté d'émancipation individuelle, d'intégration au sein du collectif, afin de donner le goût à la vie démocratique de la section syndicale ».

4.8 Un syndicalisme développant l'esprit critique

Notre syndicat est soucieux de la formation de ses militants et de ses adhérents, comme une formation individuelle, mais avec l'idée de promotion collective. Cette formation permet, en effet, à la fois d'accroître les compétences des militants mais aussi de développer leur capacité d'analyse, donc l'autonomie d'analyse nécessaire à leur esprit critique.

« Les mandatés du SYMETAL doivent être moteurs dans la construction des plans de formation de la section. L'aide du Syndicat à travers sa solidarité est un plus : l'aspect budgétaire ne doit pas être un frein à cet enrichissement collectif ».

4.9 Un syndicalisme ouvert sur l'international

« Dans le cadre de la mondialisation de nos métiers et de nos entreprises, les mandatés du SYMETAL auront le réflexe d'échanger, de prospecter et prendre des contacts avec les syndicalistes d'autres pays. Ceci passe par les institutions dans les grands groupes (CCE ou Comité Européen), mais aussi dans les PME par l'intermédiaire du Syndicat et de la Fédération, afin de prendre des contacts ou de recouper des informations ».

4.10 Un syndicalisme d'émancipation

La CFDT promeut l'émancipation individuelle et collective. Ce respect de la dignité et de la liberté des individus s'impose dans l'entreprise comme dans la société. Sur le lieu de travail, l'action syndicale englobe à la fois la lutte contre les discriminations, la défense des salaires, de meilleures conditions de travail, les conventions collectives, les accords d'entreprise, la maîtrise du temps de travail, le droit à l'expression pour les salariés, une formation professionnelle de qualité, etc. Dans la société, tout individu doit pouvoir arriver à des postes de responsabilité, développer sa personnalité en assurant la satisfaction de ses besoins matériels et intellectuels par l'accès à la culture.

« Les mandatés du SYMETAL portent l'émancipation comme valeur fondamentale pour un développement de qualité et une garantie de notre capacité d'opposition et de proposition ».

4.11 Des valeurs respectées

Ces valeurs sont respectées et mises en avant par un fonctionnement démocratique, transparent et actif entre le Syndicat et ses mandatés.

Le Syndicat n'existe pas sans ses mandatés et point de mandatés sans Syndicat.

Notre avenir, notre visibilité, notre force de revendication ne peuvent vivre que par cette interaction.

Le SYMETAL SUD FRANCILIEN se dotera d'une charte que tout mandaté devra signer et respecter.

5. La formation des adhérents et militants

5.1 Les modules SY1 (Agir avec la CFDT) et SY2 (représenter le syndicat)

- Maintenant que ces modules sont suffisamment stabilisés, le prochain effort devra se porter sur le nombre de stagiaires formés.
- Nous avons pour objectif de réaliser un module SY1 et un SY2 par semestre avec de 10 à 15 participants par session.
- Une politique volontariste de formation devrait nous permettre de former tous les nouveaux DS dans les 12 mois qui suivent leur nomination.

5.2 Redéploiement de la formation dans les antennes

- Pour nous permettre de progresser sur le nombre de stagiaires formés par le syndicat, il sera nécessaire de réaliser des modules de formation décentralisés sur les différentes antennes.
- Aujourd'hui, le plus gros frein à ce redéploiement vers les antennes vient du manque de formateurs relais ou co-animateurs. Il est indispensable que nous puissions nous appuyer sur des militants de proximité pour pouvoir animer les modules SY1 décentralisés.
- Nous formerons tous les militants motivés qui consacreront de leur temps syndical afin de nous aider à animer les sessions.

5.3 Mise en place d'un module à l'intention des nouveaux adhérents et militants

- Au cours des formations et des échanges que nous avons régulièrement dans les conseils, nous avons pu constater que les nouveaux adhérents et militants ont du mal à mettre des mots sur ce qui les a attirés vers la CFDT. Cela, même si la plupart connaissent implicitement nos valeurs.
- L'idée serait donc de monter un module très simple d'une journée seulement, avec une présentation de la CFDT, de ses valeurs, ses pratiques syndicales, ses structures, son fonctionnement. Enfin lors de ce module, une première approche des institutions représentatives du personnel et de l'histoire des mouvements syndicaux sera abordée.

5.4 Etre pleinement impliqué dans le fonctionnement de l'IFEAS (Organisme de formation des syndicats de la métallurgie parisienne)

Pour cela nous devons :

- Participer à l'ensemble des commissions formation de l'IFEAS ainsi qu'aux réunions de travail concernant la refonte et la création de modules de formation.
- Participer en tant que Fil Rouge ou Co-animateur à différents modules de formation de l'IFEAS.
- Mettre en ligne le catalogue de formation de l'IFEAS sur le site du Symetal et relayer le plus largement possible les infos rapides concernant les formations.
- Inciter les sections de notre syndicat à privilégier les stages de l'IFEAS dans l'élaboration de leur plan de formation.

6. Orientations

6.1 Quel avenir pour la Fédération (FGMM) ?

Le secrétariat national fédéral souhaite mettre en débat lors du prochain congrès de la FGMM l'accession possible de Délégués Syndicaux Centraux au sein du Bureau Fédéral.

Pour le SYMETAL, il n'y a aucune volonté de notre part de remettre en cause les compétences que possèdent nos camarades DSC, mais c'est encore une arrivée de membres au sein-même du Bureau Fédéral qui doivent leur nomination à l'équipe politique en place.

Nous privilégions donc une diminution de la représentation des unions mines-métaux, l'arrivée de deux à trois membres DSC et un renforcement de la présence de secrétaires de syndicats dans l'institution du Bureau Fédéral.

Nous considérons que ce dernier a besoin d'un nouvel élan ; il est fort dommageable que pour constituer la nouvelle équipe qui dirigera la Fédération en 2012 il faille prospecter hors du Bureau Fédéral, entre autres pour trouver des cadres.

6.2 Assemblée générale de la Confédération de 2012, quel avenir pour les syndicats ?

Il est évident que cette Assemblée Générale décidée lors du Congrès de Tours en 2010 a pour but d'essayer de changer la structuration organisationnelle de l'organisation. Les différentes strates de la CFDT sont concernées par de futures évolutions qui pourraient être votées lors de cette Assemblée Générale. Il est évident que les syndicats doivent être très vigilants sur leur devenir aussi bien sur la charte financière qui pourrait être revue de manière défavorable pour les syndicats ainsi que leurs prérogatives régaliennes qui pourraient aussi être impactées par les décisions prises lors de cette AG.

6.3 Notre vision « d'osons le changement »

Pour cela, le SYMETAL préfère défendre des regroupements de syndicats nécessaires pour que ceux-ci puissent remplir l'ensemble de leurs obligations.

Ces regroupements permettent de concentrer les forces militantes des syndicats et ainsi de dégager des moyens financiers qui aujourd'hui manquent cruellement.

La loi sur la représentativité d'août 2008 n'a pas permis de négocier une contrepartie de temps de détachement au sein des branches, ce qui affaiblit les syndicats.

Le choix que souhaite faire la confédération de renforcer les sections syndicales au détriment d'autres structures mérite une sérieuse réflexion.

Quid du devenir des petites sections qui n'existent que par l'aide de temps militant et financière du syndicat ?

Certes, les sections issues de grands groupes et possédant des inters dotées d'importants moyens financiers n'auraient aucun souci à s'inscrire dans ce nouveau schéma. Elles devraient alors jouer le rôle de grand frère envers les plus

petites sections de leur champ territorial. Ceci comportant un risque non négligeable de dérives en terme de fonctionnement syndical et collectif.

Le Symetal propose un renforcement des structures de proximités du PRO (antennes locales du Symetal) et de l'Interpro à travers le renforcement des Unions Départementales et la revitalisation des unions locales interprofessionnelles quasiment à l'abandon sur notre territoire. Il faudra réfléchir à une mutualisation de certains moyens comme par exemple les moyens liés au juridique.

6.4 Une proximité syndicale réaffirmée

La Confédération est totalement dans son rôle lorsqu'elle réfléchit à l'avenir du syndicalisme, mais la conception même du syndicalisme de proximité passe par un renforcement des structures au plus proche des adhérents ; en ce qui nous concerne, au Symetal, nous pensons que le syndicat est le plus apte à remplir cette mission. Il est le garant d'un fonctionnement démocratique et d'équité dans le respect des valeurs de la CFDT. Le syndicat permet aux militants et aux adhérents de nos sections de s'ouvrir et d'échanger avec d'autres salariés de leur champ professionnel.

L'étude d'un Call Center Confédéral voté lors du congrès de Tours nous laisse craindre une vision centraliste du syndicalisme de proximité.

Cette proposition de résolution nous engage à être acteurs de l'évolution de la CFDT. Le SYMETAL CFDT Sud Francilien souhaite prendre toute sa place dans le débat de l'organisation.

C'est pour cela que nous vous appelons à déposer des amendements afin que cette résolution 2011-2015 soit partagée par le plus grand nombre.