



Mensuel des Métallurgistes

N°79 Novembre 2023

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA
MÉTALLURGIE CGT



DOSSIER

► 80 ans de l'assassinat de Suzanne Masson

► Débat

Paix et désarmement

► Elections

Proposition CGT



**NOTRE MISSION :
VOUS AIDER À DÉFENDRE
SA RÉMUNÉRATION**



NOUS CONTACTER

01.44.79.13.00
contact@syndex.fr
www.syndex.fr

Actualités

- 4-5 Europe/International**
Débat : paix et désarmement
- 6-7 Portrait de syndiqués et de syndicat**
Jeune syndiqué et fière de l'être

Dossier

- 10-12 80 ans de l'assassinat de Suzanne Masson**

Vie Syndicale

- 9 Communication**
Une certaine idée de la communication syndicale
- 13 Représentativité**
La représentativité –
Transparence financière
- 14 Négociation**
Négociation AGIR-ARRCO

Politique revendicative

- 15 Elections**
Proposition CGT sur les collèges électoraux
- 16 Formation**
Merci patron
- 17 Association**
Association Ambroise Croizat-santé
- 18 Ecologie**
La planification du gouvernement : une nouvelle nuance de régulation par la loi du marché
- 19 Désignation DS- 2ème**
La désignation subsidiaire en l'absence de candidat à 10%

Encart : Livret apprenti et plan de formation



Ouaria Belaziz
Membre du Comité Exécutif Fédéral

La réduction du Temps de travail

un progrès social

La mobilisation contre la réforme des retraites a rendu plus visible le temps du travail. L'ère « *travailler plus pour gagner plus* » est balayée et laisse la place à « *travailler moins et mieux* ». La finalité du travail, en tant que questionnement, fait écho à l'utilité sociale du travail.

Pour le patronat et le gouvernement, le travail n'est qu'une marchandise au service de la compétitivité et de la performance.

Le patronat poursuit la division du travail, terreau des inégalités et de la destruction du lien social. La nouvelle convention collective ouvre plus de flexibilité, plus de volume d'heures. Le travail prend le sens de l'emploi, terme générique.

D'ailleurs, la ministre du Travail de l'époque, Elisabeth Borne, a salué cette CCN en ces termes : « *Elle servira d'exemple pour d'autres secteurs* » !

Les plus impactés seront encore les jeunes et les femmes pour qui les inégalités vont encore plus se creuser en termes de salaires, d'évolution de carrières, de conditions de travail et de droit à la retraite...

Le droit à une retraite décente, le 13ème congrès de l'UFR ne fléchit pas sur le sujet. Les congressistes s'emparent de la négociation sur l'AGIRC-ARRCO.

La réduction du travail pour tous sans perte de salaire, une histoire sociale.

La CGT est l'organisation syndicale qui a mis la question du travail au cœur de ses revendications depuis des décennies. Elle retentit encore plus au 21^{ème} siècle avec les enjeux environnementaux. Les travailleurs et les travailleuses réclament plus de temps libre et aspirent à un nouveau rapport au travail.

Nul doute que le passage aux 32h ou à la semaine de 4 jours est un enjeu majeur pour conquérir de nouveaux droits.

Baisser la durée du temps de travail pour créer de nouveaux emplois, pour agir sur les conditions de travail, pour réduire les inégalités entre les femmes et les hommes.

Mensuel des métallurgistes

Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT
263 rue de Paris - case 433 - 93514 Montreuil cédex
Tél. 01.55.82.86.19 - Fax : 01.55.82.86.53
www.ftm-cgt.fr - communication@ftm-cgt.fr

Directeur de publication : Frédéric Sanchez
Impression : Rivet Edition

Photos © A. Sayad | FTM-CGT



Prix : 1 euro
Abonnement annuel : 12 euros
ISSN 0152-3082
Commission paritaire
0525 S 06 474



Europe / International

Tous ensemble **vers un monde de Paix !**

Francis Wurtz, ancien député européen, membre du Parti Communiste et Yves-Jean Gallas, membre du bureau national du mouvement de la Paix, sont venus débattre de la thématique « *Paix et désarmement* » lors du 13^{ème} congrès de l'UFR métaux.

Pouvez-vous dire ce que vous êtes venu exprimer aujourd'hui au sein de ce débat ?

4



Francis Wurtz : Actuellement, il y a une folle course aux armements, et j'ai parlé aussi de la prévention des conflits. C'est-à-dire, ne pas attendre qu'un conflit éclate pour s'en préoccuper parce que c'est là que ça devient difficile, mais détecter les situations qui peuvent dégénérer, analyser les causes de la situation et déterminer quelles sont les interventions diplomatiques, économiques et culturelles qui doivent être menées pour éviter d'en arriver là.

Et en troisième point, j'ai essayé d'insister sur ce que j'ai appelé le multilatéralisme, c'est-à-dire s'occuper des problèmes du monde dans la coopération la plus large possible, de préférence dans le cadre des Nations Unies. J'ai évoqué les conflits, dont la communauté internationale semble ne plus se préoccuper, comme par exemple le cas de la Palestine, avec de nombreuses insécurités humaines : l'insécurité alimentaire qui fait près de 10 millions de morts par an, l'insécurité sanitaire

avec 2 milliards de personnes qui n'ont pas accès à des toilettes même élémentaires et l'insécurité climatique, puisque souvent l'écrasante majorité de la population mondiale n'y est pour rien dans ce réchauffement, mais en subit les conséquences les plus lourdes. J'ai également abordé la question de l'éducation des enfants puisque près de 300 millions d'enfants au monde n'ont aucun accès à l'école.

S'il faut résumer en une phrase mes propos, j'ai essayé de montrer qu'un monde plus sûr, c'est d'abord un monde plus juste, et plus solidaire.

Et pour vous, M. Gallas ?



Je suis moi-même militant de la CGT depuis très longtemps. Pour moi, l'action syndicale et l'action pour la paix ne sont pas indissociables. La lutte pour la paix est la même que la lutte pour la démocratie, pour plus de justice. Je crois que c'est important de ne pas mélanger les deux, car souvent on pense que la paix c'est l'absence de guerre. Or, c'est bien plus que ça la paix ! C'est quelque chose qui se construit patiemment, tous les jours. Les Nations Unies nous ont donné une grille d'analyse tout à fait intéressante, qui s'appelle « *les 8 domaines d'actions de la culture de la paix* », qui justement permettent de mieux s'organiser, pour que l'ensemble des points qui concourent à la paix puisse être mis en œuvre.

Europe / International

- » Renforcer la culture de la paix par l'éducation,
- » Promouvoir la paix et la sécurité internationale,
- » Promouvoir le respect de tous les droits humains,
- » Promouvoir le développement économique et social durable,
- » Assurer l'égalité entre les hommes et les femmes,
- » Favoriser la participation démocratique,
- » Développer la compréhension, la tolérance et la solidarité,
- » Soutenir la communication participative et la libre circulation de l'information et des connaissances.

En tant que Mouvement de la Paix, Il nous paraît de plus en plus indispensable de jouer un rôle de tête de réseau avec des associations, des organisations, qui ont des vocations qui correspondent à ces 8 domaines d'actions. C'est ce qu'on a réalisé, par exemple, à la dernière Fête de l'Humanité, où au lieu de tenir un stand unique « *Mouvement de la Paix* » nous nous sommes regroupés avec 19 organisations, ce qui a permis des débats, de bien se connaître et d'échanger. L'idée est d'aller encore plus loin l'année prochaine. Il est important de montrer que la paix, c'est quelque chose de concret. « *Les 8 domaines d'actions de la culture de la paix* » sont des domaines d'action, ce n'est pas du baratin, ce n'est pas se faire plaisir avec de la philosophie, mais c'est avancer et le faire en travaillant au maximum avec d'autres organisations, d'autres personnes. C'est ce qui me paraissait important de souligner, parce que la CGT, dans toute sa diversité, dans toute sa force, dans toute son histoire, est certainement un des éléments majeurs qui permet de faire avancer, en France, cette belle idée qui est la PAIX.

Vous avez évoqué la CGT, à votre avis comment le syndicalisme peut-il contribuer à la paix ?

Francis Wurtz : Je n'ai pas de conseil à donner à la CGT... Mais il y a un point qui me paraît très important : nous n'avons pas de grande influence sur le pouvoir. En revanche nous côtoyons, et la CGT tout particulièrement, beaucoup de gens, de travailleurs, et on peut, je pense, utiliser les arguments qu'on vient d'évoquer et beaucoup d'autres, pour mettre les personnes auxquelles on s'adresse en situation de résister à cette influence toxique que j'appellerai « *la militarisation des esprits* ». Il ne faudrait surtout pas que cette opération réussisse à ces va-t'en guerre, c'est-à-dire qu'ils aient un soutien implicite de la part des citoyens et des citoyennes. Je pense que la CGT est particulièrement bien placée compte-tenu de

son rayonnement et de son influence pour parler aux travailleurs, et les mettre en garde contre ce piège considérable qui serait la militarisation des esprits. Cela fait partie de ce qu'Yves-Jean vient d'évoquer en matière de culture de paix.

Avez-vous d'autres points à ajouter sur le rôle du syndicalisme ?

Yves-Jean Gallas : Je l'ai évoqué précédemment, le syndicalisme est essentiel. Par définition, l'homme ou la femme syndicaliste s'intéresse à la manière dont les gens vivent dans les ateliers, les bureaux etc. Ils ont donc une connaissance des conditions générales qui est certainement la plus importante qui soit. C'est vrai à la CGT, mais aussi dans d'autres organisations syndicales. Cet état d'esprit explique la raison pour laquelle la CGT a toujours été en tête dans les grands combats de la paix. Je pense à la guerre d'Algérie, à la guerre d'Indochine, et plus récemment à la présence de la CGT, lorsqu'on a voulu interdire des chargements ou des déchargements d'armes dans des ports français. C'est important qu'on soit tous ensemble, pour justement aller dans cette grande direction qu'est la PAIX.

Propos recueillis par **Imane Rhati**
Secteur communication



Portrait d'un syndicat et de syndiqués

Jeune syndiqué et fier de l'être !



Je m'appelle Lionel Hubert, j'ai 40 ans, je travaille pour Serimax, une société de soudure automatique de pipelines. Ce sont des tubes gazoducs, oléoducs, qui transportent le pétrole, le gaz et l'eau, un peu partout dans le monde.

Et je suis nouvellement syndiqué à la CGT. J'ai deux enfants en bas âge, 5 ans et demi et 2 ans. J'arrive à trouver le juste milieu entre ma vie personnelle et professionnelle. Mes heures de délégation me permettent de ne pas empiéter sur ma vie privée, mais également de pouvoir remplir mes missions au sein du CSE. De plus, je vais sûrement être amené à être délégué syndical. J'aurai ainsi des heures pour pouvoir aussi gérer cette fonction.

Comment ton entourage a réagi lorsqu'ils ont su que tu étais syndiqué à la CGT ?

Assez bien ! Personne dans ma famille n'est syndiqué. Mon choix d'adhérer à la CGT est devenu une évidence du fait de la présence d'une union locale à Villers-Cotterêts. Il y a des gens avec qui je peux parler, interagir, il y a aussi un local, une structure, sur lesquels je me suis appuyé.

Pour le moment, je n'ai suivi aucune formation syndicale mais je suis preneur. Et puis, de toute façon, il va falloir que je me forme pour pouvoir être à même d'accomplir au mieux mes missions de DS. Même si je ne le suis pas encore, je serai amené à l'être, étant donné que je suis élu au 1er tour des élections. J'ai eu plus de 10%.

Pourquoi est-ce que tu t'es syndiqué à la CGT ?

Je me suis syndiqué parce que j'étais déjà représentant du personnel au CSE. J'ai intégré le CSE en cours de

mandat, et je me suis rendu compte qu'en étant juste représentant de proximité, on n'avait pas de réel pouvoir de négociation ou d'actions, mais juste un avis consultatif. Je me suis dit, que je voulais faire plus en agissant pour le bien commun. Je veux aussi agir au niveau de ma société en ayant plus de poids face à ma direction. C'est pour cette raison que j'ai rejoint la CGT. Et pour ne rien vous cacher, la CGT est de tous les combats, elle ne lâche rien. La réforme des retraites en a été l'exemple.

Y-a-t'il d'autres syndicats dans ta boîte ?

Non, il n'y a que la CGT avec moi et quelques personnes qui souhaitent me rejoindre. Ils veulent s'engager parce qu'on est dans une conjoncture où tout est incertain. Personne ne peut rien prévoir. On ne peut pas vivre dans ces conditions ! J'espère pouvoir défendre au mieux les droits des salariés. C'est pour cette raison que j'ai voulu créer un syndicat. Les salariés veulent que les choses bougent, le groupe Vallourec, dont nous faisons partie, a décidé de mettre en vente notre société.

On aura peut-être un potentiel acquéreur. Malheureusement, aujourd'hui on n'a pas plus d'information...

Peux-tu nous expliquer comment a été mis en place le syndicat ?

Je me suis renseigné au niveau de l'union locale et ils m'ont conseillé de créer directement un syndicat dans ma société pour avoir une gestion autonome. Puisqu'on est deux, on s'est soudé et on s'est dit qu'on allait créer le syndicat et qu'ensuite, on allait le faire grandir petit à petit.

Début septembre, il y a eu le premier tour des élections, on s'est donc présenté. J'ai constitué aussi une autre liste avec un autre collègue Hugo, qui était lui dans un autre collège. Ce qui a permis d'avoir une représentation plus importante des électeurs. Malheureusement nous n'avons pas eu le quorum au premier tour, c'est un peu compliqué parce qu'on a toujours du personnel en dehors du site, affecté un



peu partout dans le monde, au niveau des chantiers et des projets.

On a quand même réussi à avoir pas mal de voix. En l'occurrence, sur 86 votants, nous avons remporté 33 voix. Au sein de Serimax, nous sommes un peu moins de 150 salariés.

J'attends que les statuts soient bien enregistrés pour pouvoir lancer des campagnes et fédérer un maximum de gens avec Pierre qui est la personne qui m'a suivie aux 1er et 2nd tours.

Les statuts ont été déposés le lundi 09 octobre à la sous-préfecture par l'union locale de Villers-Cotterêts. J'attends le récépissé de déclaration pour ensuite créer le compte à Cogetise et lancer vraiment le syndicat.

Est-ce que le regard de ton employeur et/ou de tes collègues a changé ?

Pas au niveau de mon employeur mais plus au niveau des collègues. Les gens ont toujours des idées reçues par rapport aux syndicats, et surtout la CGT. Ce n'est pas un regard très positif, mais c'est à moi, de faire changer les choses, et la vision que les gens ont de la CGT.

Et quelle image véhicule la CGT, d'après toi ?

Et bien, dans l'opinion, la CGT est classée d'extrême gauche de par les luttes qu'elle mène. Ce n'est évidemment pas l'opinion de tout le monde. Cela étant, il ne faut pas confondre syndicat et opinion politique.

La CGT est pour moi le syndicat qui défend au mieux

les valeurs qui me sont chères, à savoir : la liberté, l'égalité, la fraternité et la solidarité.

Un dernier mot...

Je souhaite remercier la CGT pour toute l'aide qui m'a été fournie pour créer ce syndicat et toutes les réponses qui m'ont été apportées, que ce soit de la part des gens de l'union locale de Villers-Cotterêts ou de Paris Nord 2.

Je souhaite également remercier Quentin qui m'a contacté quand je me suis syndiqué en ligne.

Je me suis senti vraiment soutenu et épaulé.

*Propos recueillis par **Marion Prévot**
Conseillère Fédérale*

Les JDS c'est quoi ?

Nous sommes des AVOCATS, EXPERTS, JURISTES ET FORMATEURS spécialisés dans l'accompagnement des syndicats et des instances représentatives dans les entreprises, en particulier les CSE.

Nous mettons nos compétences au service des salariés et des agents publics, de leurs élus et de leurs syndicats. Nous partageons la conviction qu'ils doivent bénéficier, comme le patronat, des meilleurs moyens de conseil, de défense et d'action.

Chaque jour, nous mobilisons le droit, l'économie, la sociologie et la psychologie du travail au service de leur émancipation collective et individuelle grâce à nos différentes structures :

- » **JDS avocats**
- » **JDS experts**, cabinet d'expertise comptable et financière
- » **Alteo**, cabinet d'expertise dédié à la santé et la sécurité au travail
- » **JDS formation**, organisme de formation des élus du personnel

Peux-tu nous expliquer tes liens avec la CGT ?

Des liens forts !

Depuis plus de 20 ans, nous sommes partenaires de nombreuses structures de la CGT (fédérations, syndicats territoriaux et d'entreprise, structures para syndicales). Nous sommes également aux côtés de nombreux militants CGT au sein des CSE dans les entreprises.

Pour autant, nous sommes totalement indépendants de la CGT.

Nous avons fait le choix d'intervenir pour les travailleurs du secteur privé et des services publics, pour les organisations syndicales et pour les instances de représentation du personnel.

Quelle présence de JDS dans les entreprises de la métallurgie ?

Nous sommes partenaires de la Fédération des travailleurs de la Métallurgie CGT depuis 2019.

Nous intervenons pour des syndicats et des CSE des différentes branches entrant dans le champ de syndicalisation de la FTM.

Nous sommes ainsi présents auprès des organisations syndicales et des élus CGT des secteurs de l'automobile, de la construction de matériel ferroviaire, de la construction navale, de l'aéronautique et de la métallurgie proprement dite.

Quelles missions peux-tu remplir ?

JDS avocats assure le conseil et la défense de ses clients dans l'exercice de leurs mandats de représentation

des intérêts des travailleurs mais aussi dans la gestion du patrimoine des syndicats et des instances (litiges fournisseurs, responsabilité civile, RGPD, rapports avec leurs salariés).

JDS avocats accompagne également tout salarié ou particulier pour les questions de droit du travail (exécution et rupture du contrat de travail, entretiens d'évaluation, sanctions, congés, etc.) et de droit privé (consommation, immobilier, famille, pénal, etc.).

JDS experts et Alteo réalisent des expertises à la demande des CSE dans le cadre des missions légales (situation économique de l'entreprise, politique sociale, orientations stratégiques, licenciements pour motif économique avec PSE, projet important modifiant les conditions de travail des salariés, risque grave etc.).

Enfin, **JDS formation**, certifié Qualiopi, anime des sessions de formation sur mesure pour les représentants du personnel dans les domaines juridiques et économiques et en matière de santé et de sécurité au travail.

Quel apport et quelle aide de JDS pour les syndicats et les élus CGT ?

Nous sommes en mesure de les épauler, partout en France, quelques soient les difficultés qu'ils rencontrent en respectant toujours leur légitimité et les objectifs qu'ils poursuivent.

Nous pouvons :

- » Les accompagner pour peser dans **le rapport de force**
- » Les aider à obtenir les **informations utiles** et à mieux comprendre les projets patronaux
- » Leur proposer des **stratégies efficaces et des solutions concrètes** pour revendiquer, négocier
- » Les **représenter devant les tribunaux et l'administration**

Nous assistons aussi les syndicats dans leur structuration interne (rédaction de statuts, préparation des réunions des organes de direction etc.).

A votre disposition pour échanger sur vos besoins !
01.48.96.14.48 – contact@lesjds.com

Communication

Une certaine idée de la communication syndicale

« **Devenue majeure, la communication est maintenant une fin en soi... Nous sommes tous sonorisés...** » **Wright Morris**

Qu'est-ce que la communication syndicale ? Quelle est sa nature ? Où finit la communication et où commence la propagande (et inversement) ? Autant de questions qui appellent des réponses et assurément, la formation syndicale CGT est le meilleur moyen d'en débattre.

La communication syndicale est un élément essentiel du dialogue social entre les salariés, les employeurs et les pouvoirs publics. Elle vise à informer, mobiliser et défendre les intérêts des travailleurs face aux enjeux économiques, sociaux et environnementaux.

Une fois qu'on a dit cela, on a répondu à la question par une banalité, une évidence. Alors allons plus loin.

Quand bien même la CGT ne soit pas le lieu de résidence historique de la communication syndicale, la CGT reste le syndicat qui la personnifie le plus. Savoir-faire reconnu de ses militants dans l'ajustement des usages et des « cibles ». Disons que même dans l'hypothèse absurde où, en France, il n'y aurait plus des syndicats, la CGT serait quand même l'expression des salariés mécontents.

À la télévision, dans les journaux papier ou télévisés et sur les réseaux sociaux, si l'on cherche des communiqués syndicaux, on trouve la CGT. Les experts de tous poils, les universitaires, les journalistes qui souhaitent faire la Une se disputent la CGT. Sans la CGT pas de contestation.

Parler du travail à travers la communication syndicale, c'est prendre le contre-pied des images courantes, traiter de la violence faite à l'esprit comme au corps. Dans la communication syndicale il est question principalement d'inventer (ou de réinventer) en permanence des moyens pour résister à l'aliénation et aux humiliations quotidiennes.

Il faut communiquer pour le plaisir d'ouvrir sa gueule d'abord, puis pour partager sa vision du monde, ses choix. Il s'agit pour les salariés de prendre la parole et d'exprimer une pensée qui leur est propre. Face à la novlangue néolibérale, le langage est aussi un combat !

La distribution de tracts fait encore mouche...

En effet, si le tract militant a été d'abord un mode d'information alternatif au contact visuel qui permettait à un groupe de rester maître du message qu'il faisait circuler, aujourd'hui la communication syndicale se singularise par d'autres formes d'investissement.

À une époque où les nouvelles technologies semblent permettre aux militants de transmettre des messages sans médiation et en quelques secondes, l'utilité du tract paraît dépassée.

De même, qu'une bonne part de la jurisprudence autour de la communication porte sur ce que les organisations syndicales peuvent ou ne peuvent pas faire sur les Intranets des entreprises.

Pourtant, laisser de côté l'usage du tractage militant écarte la possibilité d'entrer en contact avec celles et ceux qu'on souhaite autant persuader que convaincre à agir. L'efficacité du tract est dans ce qu'il donne le plus directement à voir.

C'est dans cette perspective qu'on peut comprendre que l'un des axes que développe la FTM-CGT depuis quelques années en matière de formation syndicale soit précisément un module de formation de communication syndicale.

Pour aller plus loin, lire ou relire : 1984 de George Orwell, ed. Gallimard, 1950 et *Personne ne sort les fusils* de Sandra Lucbert, ed. Seuil, 2020.

Vous pouvez également vous inscrire à la formation Communication que la fédération propose et qui se déroulera du 9 au 13 décembre 2023 .



Giuseppe Lucatelli, DSC Stellantis & You

Suzanne Masson, syndicaliste métallurgiste et résistante communiste



Suzanne Masson et son side-car © DR | Coll. IHS CGT Métaux

1^{er} novembre 1943, Hambourg (Allemagne). Au cœur de la ville en partie rasée par les bombardements alliés, les remparts en briques rouges ornés de barbelés de la prison de Holstenglacis ont tenu bon et s'élèvent, menaçants, dans l'obscurité. Au milieu de la cour, une silhouette féminine se distingue, entourée de soldats allemands, et s'approche d'un pas lent vers la guillotine qui se dresse. Quelques instants plus tard, le bourreau actionne le ressort qui libère la lame en acier. Il est 18 heures et Suzanne Masson vient d'être exécutée. Nul n'aurait pu imaginer quarante-deux ans plus tôt, lors de sa naissance dans une petite commune de la Somme, que cette fille de bonne famille terminerait ainsi sa vie, sur un échafaud, dans une prison d'Allemagne. Tel fut pourtant le prix à payer de son engagement pour la liberté et l'émancipation sociale.

Un caractère rebelle dès le plus jeune âge

Suzanne Masson voit le jour le 10 juillet 1901 à Doullens, au nord d'Amiens, où son père exerce comme fonctionnaire à la sous-préfecture. Passionnée de littérature, indépendante et farouche, elle préfère les jouets mécaniques aux poupées. Suzanne a une enfance heureuse mais l'équilibre familial se rompt brutalement le 1^{er} juillet 1910, marqué par la disparition aussi soudaine qu'inexpliquée du père, qui ne reviendra jamais au domicile. Sa mère, femme au foyer, quitte alors Doullens pour la banlieue parisienne, seule avec ses deux filles. Inscrite dans une pension religieuse, Suzanne ne goûte guère à cette éducation catholique et affute son esprit critique et rebelle.

Pour soulager sa famille, dont la situation économique est fragilisée par la guerre, Suzanne veut gagner sa vie:

elle prépare l'École centrale et suit des cours de dessin industriel, dans une filière alors réservée aux hommes. Brevet professionnel en poche, elle se fait embaucher à 18 ans chez Thirion.

Dessinatrice industrielle chez Rateau et premiers engagements

Cinq ans plus tard, en 1924, Suzanne Masson rejoint le bureau d'études de l'usine Rateau à la Courneuve. Engagée comme technicienne, elle s'impose rapidement au milieu de ce monde exclusivement composé d'hommes, qui ne peuvent que reconnaître ses capacités professionnelles et ses qualités intellectuelles. Dans l'entreprise, spécialisée dans la mécanique des fluides, les conditions de travail sont difficiles, les salaires sont bas et les semaines dépassent souvent les soixante heures.

Passionnée de musique classique, de cinéma et de littérature, Suzanne Masson voue aussi un intérêt tout particulier pour les réalités politiques et sociales de son temps. À l'été 1927, elle participe aux mobilisations en faveur de Sacco et Vanzetti, qui culminent lors de la grande manifestation parisienne du 23 août. Marquée par de violents affrontements avec la police après l'exécution aux États-Unis des deux anarchistes. « *Si nous laissons faire sans réagir, nous mourrons tous à travers eux* », dira-t-elle.

Confrontée dans son quotidien à la réalité de l'exploitation patronale, elle fait alors la découverte du militantisme. Adhérente à l'Union syndicale des techniciens de l'industrie, du commerce et de l'agriculture (USTICA), elle rejoint rapidement la CGTU, d'obédience révolutionnaire. Elle est aussi témoin de l'agitation menée par les militants communistes qui, bien que peu nombreux du fait de la répression, font preuve d'un activisme qui ne la laisse pas insensible : circulations de tracts et de feuilles d'information, prises de parole d'orateurs communistes parfois réprimées devant les ateliers, sans parler de ce drapeau rouge qui flotta dans l'usine durant toute la journée du 1er mai 1931...

Le 18 mars 1932, six cents métallos de l'usine Rateau se mettent en grève durant une semaine, en protestation contre les diminutions de salaires et les licenciements que le patronat impose dans de nombreuses entreprises depuis qu'a éclaté la crise économique de 1929. Suzanne Masson, qui travaille au rapprochement des revendications entre techniciens et ouvriers, gagne la confiance de ses camarades. Elle entre à la direction du syndicat de l'usine et siège à la commission exécutive de l'intersyndicale de La Courneuve. Il n'est pas rare de la croiser, tracts en main, à l'embauche le matin ou à la sortie des ateliers en fin de journée.



L'animation des grèves de 1936

Alors que le fascisme gagne du terrain en Europe, la menace se fait de plus en plus concrète en France. Le 6 février 1934, les ligues d'extrême-droite marchent en direction de l'Assemblée nationale et le sang coule. Craignant un coup de force fasciste, les organisations ouvrières ripostent. Le 9 février, Suzanne Masson et ses camarades de chez Rateau, porteurs d'une banderole

« *Le fascisme ne passera pas* », répondent à l'appel de la CGTU et du PCF à prendre la rue. Interdite, la manifestation est réprimée et les affrontements font 4 morts. Trois jours plus tard, la mobilisation antifasciste prend un caractère unitaire, et des centaines de milliers de personnes participent à la grève à l'appel de la CGT, la CGTU, des socialistes et des communistes.

C'est le moment que choisit Suzanne Masson pour rejoindre le Parti communiste, qui s'engage alors dans un tournant stratégique majeur en devenant l'artisan du rassemblement des forces de gauche et ouvrières. La dynamique antifasciste et unitaire qu'il impulse conduit à la victoire du Front populaire, deux ans plus tard.

Dans les usines, c'est l'effervescence. La classe ouvrière relève la tête et une vague de grèves déferle dans le pays en mai et juin 1936. Chez Rateau, on compte 525 ouvriers et 380 employés grévistes, sur les 1 360 salariés du site. L'heure est à la fête dans l'usine occupée. Suzanne Masson participe logiquement au Comité de grève et aux assemblées générales. Par son abnégation et son travail de conviction, elle obtient l'adhésion à la CGT (désormais réunifiée) de 75% des techniciens et employés

de l'établissement. Elle se rend également dans d'autres entreprises à forte concentration féminine, pour étendre la lutte.

Après la grève, on confie à Suzanne Masson, infatigable militante de terrain, de nouvelles responsabilités, dans le syndicat comme au parti. Éluë à la Commission exécutive du syndicat des Métaux CGT de la Région parisienne – qui passe en quelques mois de 10 000 à 250 000 adhérents –, elle intègre également le Comité régional Paris-Nord du PCF en 1937. Lorsque la guerre d'Espagne éclate, en juillet 1936, elle organise la solidarité avec le camp républicain. Elle supervise les collectes d'argent, de vêtements, de lait, et participe à la réception des convois d'enfants espagnols, placés ensuite dans des colonies de vacances ou en familles d'accueil.

La répression antisyndicale et le licenciement

Au printemps 1938, de nouvelles grèves éclatent pour s'opposer au blocage des salaires et à la remise en cause de certaines conquêtes du Front populaire. Mais cette fois, le rapport de forces a changé et le patronat entend bien prendre sa revanche. En avril, à la suite d'une nouvelle mobilisation dans l'usine, Suzanne Masson est licenciée avec des dizaines d'autres grévistes.

Quelques mois plus tard, un coup fatal est porté contre le mouvement ouvrier, au lendemain de l'échec de la grève générale du 30 novembre. Des centaines de milliers de grévistes sont « lock-outés ». Inscrite sur les listes noires du patronat, Suzanne Masson donne des cours de dessin industriel au sein de l'école professionnelle fondée par les métallos de la CGT, qui propose aux chômeurs des formations gratuites.

La clandestinité et l'arrestation

En septembre 1939, la France entre en guerre et une implacable répression s'abat sur le PCF, dont le gouvernement prononce la dissolution. La presse communiste est interdite et des centaines de militants et élus sont poursuivis.

Il est hors de question cependant pour Suzanne d'abandonner le combat. Optant pour l'action clandestine et la résistance, elle participe à la reconstitution de réseaux et agit, avec d'autres, dans l'ombre : distributions de tracts, diffusion de L'Humanité ou de la Vie ouvrière clandestines, ports de valises d'armes ou de munitions...

Mais tout bascule le 4 février 1942. En fin d'après-midi, un enfant joue sur un terrain vague, en contrebas du petit studio que loue depuis 1936 Suzanne Masson, dans le 19^e arrondissement. Il découvre, derrière un tas de briques, un revolver, et décide d'en aviser un fonctionnaire de police. Les agents se rendent immédiatement sur les lieux et tombent sur des munitions, de la poudre explosive, ainsi qu'une mallette remplie de propagande communiste. Suzanne Masson, qui assiste impuissante à la scène

depuis sa fenêtre, est interrogée et reconnaît en être la propriétaire. Elle est immédiatement arrêtée.

L'enquête est alors confiée aux brigades spéciales, une unité de police créée en 1941 et spécialisée dans la traque des « ennemis intérieurs », en particulier des communistes. Au cours de ses différents interrogatoires, Suzanne Masson assume ses convictions communistes. Elle garde cependant le silence sur ses activités et refuse de dénoncer ses camarades. Bien que le revolver retrouvé dans son jardin – qui appartenait selon elle à son père – ne semble pas avoir été utilisé dans des actions de résistance, Suzanne Masson est tout de même inculpée pour infraction à la législation anticommuniste en vigueur.

Le transfert en Allemagne

Incarcérée le 12 février à la prison de la Petite Roquette, elle est livrée cinq jours plus tard à la Gestapo et rejoint le quartier allemand de la prison de la Santé. Après trois mois à l'isolement, elle est transférée en Allemagne, afin d'y être jugée par un tribunal d'exception.

Elle passe un an dans la forteresse d'Anrath, près de Düsseldorf, où elle écope de plusieurs séjours au cachot pour avoir chanté dans sa cellule et refusé de travailler pour l'armée allemande. Le 13 juin 1943, elle est conduite à la prison pour femmes de Lübeck, où elle comparait le 26 juin devant une cour martiale. Devant ses juges, elle déclare, la voix ferme et dans un calme absolu, n'avoir « fait que son devoir de Française vis-à-vis de sa patrie, et de communiste vis-à-vis de l'humanité ». Elle sait à l'avance le sort qui l'attend. C'est pourquoi, après lecture du verdict qui la condamne à mort par guillotine (le sort réservé aux femmes par les nazis), elle refuse de solliciter un recours en grâce. Fin octobre, elle est conduite dans une prison d'Hambourg, où elle y est exécutée le jour de la Toussaint.



© DR | Coll. IHS CGT Métaux

Représentativité syndicale

La représentativité – Transparence financière

De plus en plus de syndicats CGT se voient contester leur représentativité lors des élections dans les entreprises car un ou plusieurs des critères de représentativité ne sont pas remplis. La perte de représentativité peut signifier soit l'annulation des désignations, des élections ou la disparition du syndicat, et ce qui en découle.

Pour rappel, la représentativité syndicale est déterminée d'après 7 critères cumulatifs suivants :

- » Le respect des valeurs républicaines,
- » L'indépendance,
- » La transparence financière,
- » Une ancienneté de 2 ans,
- » L'audience établie selon les niveaux de négociation,
- » L'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience,
- » Les effectifs d'adhérents et les cotisations.

Plusieurs éléments concernant les critères obligatoires et cumulatifs méritent toute notre attention.

A titre d'exemple et dans l'actualité, les DREETS (Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités), dans le cadre de la validation d'accords collectifs portant sur un PSE, demandent aux entreprises de recueillir auprès des organisations signataires les informations portant sur les critères de représentativité. C'est un effet d'aubaine pour le patronat pour tenter de contester la représentativité et opposer les organisations aux salariés, tout en essayant d'avoir connaissance de qui sont les adhérents, notamment de la CGT. Nous incitons les syndicats à ne pas donner suite aux demandes de ce type par l'employeur mais plutôt d'envoyer les éléments directement à la DREETS.

Malheureusement, depuis quelques temps, nous constatons que certaines organisations syndicales d'entreprise contestent la représentativité du syndicat CGT, pour essayer de l'évincer des élections professionnelles.

Toutes les structures de la CGT : fédérations, unions départementales, unions locales et syndicats, sont concernées :

Si le critère de la transparence financière n'est pas respecté, la structure ne peut pas faire de désignation légale.

Rappel : « l'organisation, dont les ressources sont supérieures à 2 000 € et inférieures à 230 000 €, qui ne présente qu'un compte de résultat publié sur son site, sans présenter ni bilan ni annexe simplifiée, ni aucun autre document permettant d'établir la véracité de ses comptes ne justifie pas satisfaire au critère de transparence financière ». (Cass.soc.6 avr. 2022, n° 20-20.423)

Rappel : un arrêt de la Cour de Cassation indique que « l'approbation des comptes pour un exercice clos doit avoir lieu au plus tard à la clôture de l'exercice suivant ». (Cass.soc.2 fév. 2022 n°21-60-046)

Attention : La publication par le syndicat de ses comptes sur son profil Facebook ne vaut pas publication. Celle-ci doit impérativement se faire sur son site internet ou auprès de la DREETS (Cass. soc.17 oct. 2018, n° 18-60.030)

L'organisation doit aussi être en mesure de prouver l'existence d'adhérents et de paiement de cotisations au moment du dépôt d'une liste ou d'une désignation. La signature d'une autorisation de prélèvement automatique ne pouvant suffire, elle doit être accompagnée d'un règlement par chèque ou en numéraire.

Rappel : « la Cour de cassation a déjà confirmé l'annulation de la désignation d'un RSS faute pour le syndicat de justifier de 2 adhérents, l'un des deux adhérents qu'il présentait n'étant pas à jour de ses cotisations » (Cass.soc.13 juin 2019, n°18-15442)

Les syndicats ont l'obligation de s'assurer que leurs statuts sont déposés, et à jour de cotisations. Le secteur vie syndicale et politique financière est à la disposition des syndicats pour toute aide et initiative autour de cette question.

Naïl Yalcin, Membre du Bureau Fédéral

UFR

AGIRC-ARRCO

Motion du 13ème Congrès de l'UFR Métaux



Le Congrès des retraités CGT de la Métallurgie, après avoir pris connaissance de la négociation AGIRC-ARRCO du 4 octobre, se réjouit du fait que la mobilisation de ces derniers mois pour la défense des retraites et quelques convergences syndicales aient permis :

1. De s'opposer à la prétention du gouvernement de piocher dans les réserves, le préambule du projet d'accord rappelant que ces réserves et leur gestion appartiennent aux seuls cotisants actuels et passés;
2. De s'opposer à la prétention du MEDEF de baisser ses cotisations, ce qui aurait mis à mal les futures retraites;
3. De mettre fin, au 1er décembre, à l'injuste décote de 10% qui frappait les personnes qui demandaient leur retraite dès qu'elles avaient droit au taux plein de la sécurité sociale.

Pour autant, le projet d'accord est loin de répondre aux besoins des retraités actuels avec une revalorisation au 1er novembre de seulement 4,9% soit une sous indexation de 0,4% sur l'indice officiel des prix, indice qui est loin de représenter la réalité pour les ménages populaires où les dépenses d'alimentation, santé et d'énergie représentent une bonne part du budget.

La possibilité donnée au conseil d'administration d'aller au-delà de ces 4,9% et jusqu'à 0,4% supplémentaires ne fait que traduire l'inquiétude du patronat face aux réactions prévisibles des retraites qui ne se contenteraient pas des 4,9% du projet d'accord.

Plus grave est l'augmentation de 7,7% du prix d'achat du point, qui amènera pour les salariés, à obtenir moins de points pour un montant donné de salaire et de cotisation. Cette augmentation du prix d'achat du point, inférieure à sa valeur de service, contribue à poursuivre une baisse du taux de rendement c'est-à-dire une baisse des futures retraites.

Pour toutes ces raisons, le Congrès de l'UFR CGT Métaux appelle les retraités actuels et futurs à participer massivement aux journées d'action des 13 et 24 octobre pour obtenir :

- » Une véritable revalorisation des retraites actuelles ;
- » Des garanties sur les retraites futures.

Cette motion a été votée à l'unanimité par les congressistes.

Les négociations sur l'Agirc-Arrco se sont achevées sur un projet d'accord ouvert à signature. C'est dans ce cadre et conformément à sa culture de démocratie syndicale que la CGT a engagé, le Mardi 10 Octobre, une consultation nationale de ses organisations territoriales, professionnelles et spécifiques. Cette consultation vise à éclairer la décision qui sera prise par son organisme de direction nationale, la Commission Exécutive Confédérale, qui décidera de la signature de la signature ou non de la CGT, le 25 Octobre prochain

L'Union Fédérale CGT des Retraités de la Métallurgie, forte de la motion votée à l'unanimité par son 13ème Congrès, restera conforme à celle-ci, d'autant que la signature n'empêchera pas le gouvernement de décider de ponctionner 1 à 3 milliards sur les réserves de l'AGIR-ARRCO mais surtout qu'elle entérine la baisse du taux de rendement des retraites complémentaires pour les futurs retraités.

Lucien Grimault, Membre du Bureau Fédéral
SG-UFR Métaux

Election-Collèges Electoraux

Nouvelle classification : comment va s'opérer la répartition des salariés dans les collèges ?

La branche vient de s'emparer du sujet de la répartition du personnel dans les collèges pour les élections professionnelles. L'objectif est de donner une orientation, mais cela aura une simple valeur indicative. Pour rappel, le PAP peut modifier les collèges électoraux en cas de décision unanime.

La FTM-CGT a proposé une répartition des salariés dans les collèges, basée sur le classement final de l'emploi, en prenant en compte deux critères classants importants, encadrement et autonomie.

Cette solution semble logique au regard de la circulaire (DRT) no 93-12 du 17 mars 1993, dont le critère principal pris en compte pour la répartition, « *c'est la nature de l'emploi occupé par le salarié* ».

La répartition des emplois dans les collèges avec in fine celle des salariés, sera bien effectuée au regard des fonctions réellement exercées par les salariés dans l'emploi.

En partant de cette logique évidente, il suffit de prendre en compte deux critères reconnus par la jurisprudence: l'autonomie et les responsabilités exercées dans l'emploi. Ces éléments d'identification sont existants dans les fiches emploi, donc facilement accessibles, enfin normalement...

Avec ces deux critères non cumulatifs, on pourra déterminer les frontières entre le 1^{er} et le 2^{ème} collège, et cela d'autant plus quand il n'y aura pas la possibilité d'un 3^{ème} collège, au regard du cadre légal.

- » **Le 1^{er} collège** pourrait être composé des salariés relevant des emplois dont les critères classants, autonomie et/ou encadrement coopération sont inférieurs au degré 6.
- » **Le 2^{ème} collège** pourrait être composé des salariés relevant des emplois dont les critères classants, autonomie et/ou encadrement coopération sont à minima au degré 6.
- » **Le 3^{ème} collège**, s'il existe, pourrait être composé des salariés relevant des classes d'emploi F11 à I18 inclus. A défaut de 3^{ème} collège, ces salariés pourraient être inscrits dans le 2^{ème} collège précité.

La FTM-CGT a été la seule organisation syndicale à faire cette proposition sur la nouvelle classification.

A l'opposé, l'UIMM et les 3 autres OS se sont bornés à vouloir répartir dans les collèges, les salariés en fonction de la classification des emplois !! Avec 6 critères composant la nouvelle classification, on s'expose au risque d'avoir des collèges qui bougent au gré des élections, Eh oui, les salariés ne sont plus détenteurs de leur classification... !

Les propositions de l'UIMM :

- » **Le 1^{er} collège** pourrait être composé des salariés dont les emplois relèvent des classes d'emploi A 1 à C 5 ou C 6 inclus en fonction de la nature de l'emploi (ce dernier point reste flou, l'UIMM ne précise pas plus ce qu'elle entend par la nature de l'emploi).
- » **Le 2^{ème} collège** pourrait être composé des salariés dont les emplois relèvent des classes d'emploi C 6 ou D 7 inclus à E 10 inclus en fonction de la réalité des fonctions qu'ils exercent dans chaque entreprise ;
- » **Le 3^{ème} collège**, s'il existe, pourrait être composé des salariés dont les emplois relèvent des classes d'emploi F11 à I18 inclus.

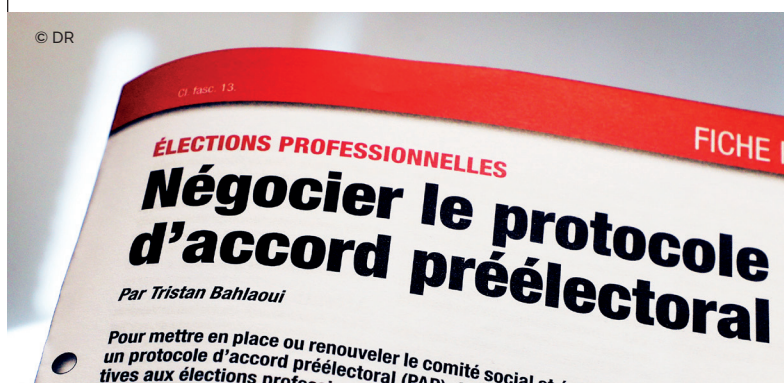
Lors de la réunion plénière du 10 octobre, l'UIMM a balayé d'un revers de main la proposition commune de la CGC et de FO (proposition validée par la CFDT), au principe, qu'il ne faut pas perturber le déploiement de la nouvelle classification dans les entreprises.

L'UIMM ne souhaite donc pas trancher cette question, elle renvoie ce sujet en fin d'année, en précisant qu'il n'y a pas obligation d'aboutir à un accord dans la branche, le PAP restant souverain.

Vous avez à votre disposition la proposition construite par la FTM-CGT sur la répartition des salariés dans les collèges, dans le cas où vos élections professionnelles arriveraient rapidement.

Eric Moulin, Conseiller Fédéral

© DR



Négociations

Merci patron !



© DR

Le 28 septembre dernier s'est tenue la première séance de négociation concernant un avenant de la Nouvelle Convention Collective nationale de la métallurgie sur l'emploi, l'apprentissage et la formation professionnelle. Thème trop souvent négligé, la formation est pourtant un levier essentiel à l'évolution des carrières, l'augmentation des salaires et surtout une réponse aux défis environnementaux actuels.

Comme à son habitude, le patronat de la métallurgie nous a rédigé un projet ambitieux, uniquement en faveur de nos directions. Ce projet n'apporte pas plus que le minimum légal, pire encore, sur certains points, il est en dessous.

Il ne prévoit qu'un entretien professionnel tous les 6 ans, alors que le Code du travail en prévoit un tous les deux ans. D'après l'UIMM, ce sont les salariés qui n'y voient pas d'intérêt et trouvent cela complexe. Alors, MERCI PATRON de nous ôter cette épine du pied !

Après une présentation chiffrée de l'utilisation des différents dispositifs de la formation sur ces dernières années, force est de constater que le chemin pris par l'UIMM pour rendre attractive la branche est mauvais chemin. Ne reconnaissant plus les diplômes dans la nouvelle convention collective nationale, l'UIMM espère attirer les salariés en masse vers les CQPM (Certificat de Qualification Professionnelle de la Métallurgie).

En 2022, le CQP n'atteint même pas la moitié de la cible prévue, alors que pour les contrats d'apprentissage, qui ne concernent que des formations diplômantes, les objectifs sont largement dépassés.

Le point le plus préoccupant de cette séance, et donc de cet accord, est la volonté du patronat d'y intégrer les mesures envers les salariés en situation de handicap. D'après l'UIMM : « il faut les traiter comme les autres ». Rappelons tout de même que l'accord national Handicap de 2013 n'était déjà pas très ambitieux, mais le fait de l'intégrer dans un autre accord (voire plusieurs, car tous les points ne concernent pas que l'emploi et la formation professionnelle) c'est l'assurance de traiter les salariés concernés avec égalité et non EQUITE !

Fabien Lopez et Fanny Truffaut,
Collectif formation professionnel

Association

Association Ambroise Croizat : **une histoire très actuelle qui nécessite votre intervention**

En 1936, suite aux grèves d'une ampleur historique, l'accès à la culture et aux loisirs, la santé et la qualité de vie en général prennent une dimension sociétale. Le syndicalisme est en plein essor, les métallurgistes de la Seine passent de 2 000 à 230 000 adhérents. Les métallos CGT ouvrent la voie du progrès social dans le domaine des loisirs, de la santé et de la formation.

Le 2 mai 1937, un centre de rééducation et de perfectionnement professionnel voit le jour. La même année, l'hôpital des métallurgistes est créé. Ce patrimoine est géré depuis 1938 par l'Union Fraternelle des Métallurgistes. En 1947, la maternité des Bleuets est créée au sein de l'hôpital des métallurgistes qui deviendra l'hôpital Pierre Rouquès.

Le travail tue et handicape

Après la Seconde guerre mondiale, sur 15 millions de travailleurs, 10 % se retrouvent en situation de handicap lié au travail. La Sécurité sociale demande alors la création d'un centre de rééducation professionnelle pour travailleurs handicapés à l'UFM.

Le 5 octobre 1950, l'UFM ouvre le centre Suzanne Masson. En 1973, l'UFM crée, pour gérer l'ensemble des établissements, l'association Ambroise Croizat, toujours dans l'objectif de répondre aux besoins des salariés en situation de handicap. En 1984, le centre Jean-Pierre Timbaud voit le jour. Un an plus tard, c'est dans le Cher à Vouzeron que le centre Louis Gatignon ouvre ses portes. En 1947, le docteur LAMAZE dirige la maternité des Bleuets, qui sera la première maternité de France à proposer des accouchements sans douleur. En 1974, le centre de la planification est créé.

En 1997, un centre de Procréation Médicalement Assistée (PMA) vient compléter l'offre de soins tournée vers la santé des femmes. En 2007, c'est au tour d'une unité de gynécologie de voir le jour. L'hôpital prend alors le nom de Pierre Rouquès. La maternité déménage du 11^e arrondissement de Paris vers le 12^e afin de créer le pôle de périnatalité de l'Est parisien, en s'adossant à l'hôpital Trousseau de l'AP-HP.

L'association Ambroise Croizat santé devient gestionnaire de cet établissement de santé privé d'intérêt collectif ESPIC, conventionné secteur 1. Il garantit le tarif conventionné sans dépassement d'honoraire. L'hôpital présente une offre de soins complète tournée vers la santé des femmes.

L'établissement est également reconnu au niveau régional pour la qualité de son enseignement et accueille une dizaine d'internes tous les semestres. Cependant, l'association Ambroise Croizat dépend du financement et du bon vouloir de l'ARS Île-de-France (Agence Régionale de la Santé). Pour continuer son histoire, l'établissement doit avoir les moyens de se moderniser et de se développer pour disposer de moyens suffisants. Pour maintenir son niveau de soin et d'accompagnement des femmes, l'Association se positionne sur les sujets suivants :

- » Accompagner les femmes désireuses de préserver leur fertilité dans le cadre de la préservation ovocytaire à visée sociétale.
- » Affirmer son positionnement sur la lutte contre les vulnérabilités et l'accompagnement des femmes en situation de précarité.
- » Renforcer sa maternité en disposant de l'autorisation de type 2A avec la création d'unité de néonatalogie.
- » Aller vers les publics en souffrance et lutter contre le renoncement des soins extra hospitalières avec un bus pour rencontrer et répondre aux besoins des femmes vulnérables.

Le développement et l'aboutissement de ces projets nécessitent des soutiens forts et des financements à la hauteur de l'investissement, mais aussi des femmes.



Soutenez la maternité des Bleuets, en signant la pétition et en la diffusant largement

Abdelkrim AHIL, Président Adjoint AAC

Economie

La planification du gouvernement : **une nouvelle nuance de régulation par la loi du marché**

Le 25 septembre, le président de la République présentait de manière très solennelle ce qu'il pense être une bifurcation écologique dans la conduite des politiques publiques. Cette nouveauté gouvernementale, le président la nomme « *planification écologique* ». Alors que la terminaison pourrait nous laisser penser que le gouvernement suit une voie satisfaisant les tenants du camp progressiste. Ces nouvelles mesures pour résorber les dégradations écologiques ne semblent en aucun cas répondre aux exigences des enjeux auxquels nous sommes confrontés.

Planification ou régulation par le marché ?

Le terme « *planification* » se trouve totalement galvaudé dans ce programme gouvernemental. La planification est un terme qui désigne une action politique précise. Elle provient directement du constat que l'économie de marché produit des déséquilibres socio-économiques. Cette notion d'économie politique recouvre toute action de politique économique visant à pallier les défaillances de marché. C'est une gestion qui consiste à s'extraire de la logique marchande pour répondre véritablement aux problématiques sociales et économiques. L'idée est donc d'allouer également les ressources et d'engager des perspectives économiques de long terme, ce dont le marché s'est montré rigoureusement incapable.

Or les mesures écologiques présentées sous le sceau de la planification ciblent quasi exclusivement la mise en place d'incitations pour orienter les préférences individuelles des consommateurs et des producteurs. Dans ce paquet de mesures, il ne s'agit que de rendre plus vertueuse la régulation du marché. C'est un traitement palliatif qui oublie les causes profondes des dégradations de l'écosystème et qui s'avère inopérant pour résoudre les problèmes écologiques. Le gouvernement ne nous a absolument pas proposé de mesure concrète pour venir contraindre et limiter le mode de vie des classes privilégiées qui promeuvent l'opulence et le gaspillage : des mesures rompant avec le productivisme et le désir d'accumulation illimité de la rente actionnariale.

La planification écologique, qu'est-ce que c'est ?

La planification écologique désigne le réencastrement de l'économie dans le cadre du politique, et de ce fait, rendre la politique économique, non plus à la loi du marché, mais à des considérations sociales et écologiques. La première considération, c'est de construire un système économique qui ne prenne pas à la planète plus que ce qu'elle est en capacité de nous fournir.

La seconde considération se construit autour de la notion de besoin. Le système économique se doit de garantir un niveau de vie décent à toute la population. Il s'agit donc de bâtir un système économique qui fonctionne, non plus sur la somme des préférences individuelles, mais sur un système économique qui satisfasse les besoins individuels et collectifs. Cette conception s'inscrit donc pleinement contre l'économie de marché et le capitalisme et se traduit par une nécessaire démarchandisation de pans entiers de l'économie qui ont été jusqu'ici confiés à la seule régulation du marché. Ce concept se base donc sur la détermination collective des besoins via un processus démocratique continu qui rompt avec la naturalisation et la légitimation des inégalités. La planification écologique ne peut faire l'économie d'une extension des services publics pour satisfaire les besoins sociaux et écologiques.

Le programme de planification écologique du gouvernement n'est qu'un leurre. Ce n'est pas une politique publique, c'est d'abord un plan de communication pour détruire le concept de planification écologique. C'est la volonté de normaliser une vision environnementale pour riches, comme centre de gravité de toute politique visant à répondre aux dégradations de la biosphère. La réappropriation de ce concept est fondamentale dans nos luttes pour véhiculer une vision progressiste de l'écologie débarrassée de la rationalité capitaliste et du marché à l'origine des dégradations sociales et écologiques.

Baptiste Royer, Conseiller Fédéral



Désignation

La désignation subsidiaire en **l'absence de candidat à 10%**



A la règle de principe exigeant une audience personnelle de 10%, la loi formule à l'**alinéa 2 de l'article L 2143-3 du Ct des exceptions qui permettent à des personnes qui n'ont pas obtenu les 10%, tel un simple adhérent ou un ancien élu ayant atteint la limite des mandats, d'être désignées à titre subsidiaire**

Il faut savoir que les conditions à la désignation exceptionnelle étaient tellement strictes au départ, qu'il a fallu l'intervention de la Cour de cassation puis du législateur pour rendre possible une telle désignation.

Dans un arrêt du 27 fév. 2013, n° 12-15.807, la chambre sociale de la Cour de cassation a décidé que, s'il est possible pour un syndicat de désigner un candidat d'un autre syndicat qui a obtenu au moins 10 % des voix et qui l'accepte librement, il n'est pas nécessaire, pour pouvoir procéder à une désignation exceptionnelle, de proposer la désignation à tous les candidats à 10% des autres organisations, dès lors que **le syndicat qui procède à la désignation exceptionnelle a présenté ses propres candidats dans le périmètre de désignation.**

Le droit de renonciation

La loi du 29 mars 2018, n° 2018-217 est ensuite intervenue et a institué, au profit de certaines personnes susceptibles d'être désignées, un droit de renonciation. **Attention néanmoins, le candidat à 10% de l'organisation syndicale qui l'a présenté et qui ne veut pas être désigné, ne peut permettre à son syndicat de bénéficier de la désignation exceptionnelle, sauf dans le cas indiqué ci-dessous.**

Dans un arrêt du 8 juillet 2020 n° 19-14.605, la Cour de cassation est venue préciser l'interprétation qu'il convient de donner à ce droit de renonciation. Les conditions à connaître pour les désignations subsidiaires sont donc les suivantes :

1° Le droit à la désignation subsidiaire est réservé aux seules organisations représentatives qui **ont pu présenter des candidats au premier tour des dernières élections**. Le syndicat qui ne présente aucun candidat est donc privé du droit à la désignation subsidiaire (Cass. Soc. 12 avril 2012, n° 11.60-218).

2° : **En présence d'un candidat remplissant la condition de 10 %, la désignation subsidiaire est possible si ce candidat n'est pas à jour de cotisations. Dans ce cas, le syndicat n'a pas à obtenir la renonciation de celui-ci.** En conséquence la désignation d'un simple adhérent implique aussi qu'il soit à jour de cotisations (Cass. Soc. 19 avril 2023, n°21-60.127).

3° : L'organisation syndicale n'a pas l'obligation de proposer au préalable la désignation aux candidats des autres OS. La jurisprudence de 2013 est confirmée.

4° : La Cour de cassation indique que **la renonciation ne concerne que les élus ou les candidats qu'elle a elle-même présentés**. Il n'y a pas d'obligation à obtenir la renonciation des élus ou des candidats à 10% des autres organisations (Cass. 8 juillet 2020 précité, Cass. Soc. 7 juillet 2021 n° 20.60-242).

5° : Pour être valable, la renonciation doit toujours intervenir avant la désignation (Cass. Soc. 9 juin 2021, n° 19.24-678).

6 : **Enfin La renonciation vaut pour l'ensemble du cycle électoral.** Le syndicat n'ayant pas à requérir cette renonciation en cas de nouvelle désignation (Cass. Soc. 4 nov. 2020, n° 19-60.187). Cependant le salarié ayant renoncé à son droit d'être désigné **n'est pas privé du droit de revenir sur sa renonciation** (Cass. Soc. 19 avr. 2023, n° 21-23.348)

César Ferreira, Conseiller Fédéral



ACCOMPAGNEMENT SOCIAL

Chômage, divorce, handicap, dépendance, maladie... Les sources de fragilité sont nombreuses.

Chez Malakoff Humanis, nous proposons un accompagnement social pour vous aider vous et vos salariés à faire face aux moments difficiles. Ils bénéficient des solutions concrètes pour :

- **améliorer le quotidien** d'un proche en situation de Handicap,
- rester aux côtés d'un enfant gravement malade ou aider un parent dépendant grâce à **un coup de pouce financier***,
- **bénéficier des conseils** de nos experts en accompagnement social.

* Nos aides sont attribuées sous conditions d'éligibilité et en complément des dispositifs publics.

Découvrez tout
l'accompagnement
dont vous bénéficiez
en scannant
ce QR code



SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE