

Courrier Fédéral

N° 373

du 30.11.13 au 06.12.13

Fédération
des Travailleurs
de la Métallurgie CGT

ISSN 0152-3082

Encart

«Lancement du 40^e congrès»



INTERNATIONAL

Vietnam

Une économie de marché à orientation socialiste

pages 2 à 4

PLUS LOIN QUE NOS DROITS

Elections professionnelles

Constitution des listes

page 4

CONDITIONS DE TRAVAIL

Constellium - Issoire (63)

la souffrance au travail tue

page 5

HISTOIRE

Suzanne Masson

Une militante d'avant-garde

pages 6 à 7

PUBLICITE

page 8

Courrier Fédéral

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

<http://www.ftm-cgt.fr>

courriel : communication @ftm-cgt.fr

Directeur de publication : Ph. Martinez

Rédactrice en chef : L. Buchheit

Rédactrice : M. Vergnol

Maquette : S. Bouzidi

Hebdomadaire,

Prix : 0,63 euro

Abonnement annuel :

29,61 euros

Commission paritaire

0418 S 06 474

Imprimé par nos soins

UNE ECONOMIE DE MARCHÉ A ORIENTATION SOCIALISTE



Début novembre, une délégation CGT s'est rendue au Vietnam pour rencontrer les syndicats et découvrir la réalité du pays. Compte-rendu de Christian Pilichowski et Ouria Belaziz, membres du Bureau fédéral

Est-il nécessaire de rappeler que toute une époque de la vie des militants de la CGT fut marquée par les défilés scandant «Paix en Indochine» puis «Paix au Vietnam», que cela dura plus de trente ans, comme le chanta Jean Ferrat, dans un air de liberté ? Oui, ça l'est car pour comprendre et se faire une juste idée, le retour sur l'Histoire est indispensable.

Le pays est libre et réuni en 1975 et, seul, il doit faire face à la reconstruction de toutes les infrastructures, à la prise en charge des dégâts considérables sur la population car les mutations génétiques produites par l'agent orange se perpétuent aujourd'hui encore. Les représentants d'un peuple courageux, un peuple fier mais sans arrogance aucune, auquel les militants que nous sommes portons une affection toute particulière, nous ont donc invités à venir découvrir la réalité de leur pays aujourd'hui. Nous y sommes allés sans préjugé, avec pour objectifs de voir ce qui se passe, comprendre le modèle de développement que se sont choisis les Vietnamiens, c'est-à-dire ce que signifie «une économie de marché à orientation socialiste» comme ils le disent. Et puis, bien sûr, de visiter quelques usines et rencontrer des syndicalistes « de base ».

A Hanoï, nous avons été reçus par un membre de la direction confédérale. Nos camarades nous ont d'abord expliqué le fonctionnement et la structure du syndicat. La CGT Vietnamienne qui a été fondée en 1929, regroupe 8 millions de membres parmi 20 fédérations sectorielles

et 63 structures provinciales et confédère 120 000 syndicats de base. C'est le syndicat unique du pays. La Fédération des travailleurs de l'industrie et du commerce compte 180 000 adhérents dont 140 000 dans l'industrie manufacturière pour 586 syndicats de base.

Ses objectifs sont :

- de «protéger les droits et intérêts des travailleurs», mais il nous faut avouer que, au-delà de l'énoncé entendu à plusieurs reprises, nous n'avons pas réussi à obtenir la signification de ce principe, ni des exemples précis de droits ou d'intérêts à défendre ou à conquérir.
- D'assurer l'accès aux activités sociales (fête dans les entreprises, séjour de vacances...).
- De participer à la gestion économique de l'entreprise pour faire réussir le développement du pays.
- Mettre en place des procédures d'émulation entre les travailleurs afin de récompenser ceux ou celles qui sont les plus méritants, les plus productifs.

La Fédération est dirigée par un comité exécutif de 45 membres et un bureau de 15 personnes dont un président, qui nous a reçus, tout juste en fonction depuis 4 mois, et deux vice-présidents.

Ils attendent de nous un échange d'expériences et un travail en commun pour « protéger les intérêts des travailleurs ».

Notre délégation a présenté notre organisation CGT, notre mode de fonctionnement, a fait un bref exposé sur la situation économique et sociale en France et en

Europe, a rappelé nos principaux repères revendicatifs. Puis, nous avons dit pourquoi nous souhaitons ouvrir un débat sur le mode de développement à l'œuvre au Vietnam en pointant les 2 aspects contradictoires auxquels nous faisons face.

D'une part, nous nous battons pour de véritables coopérations permettant aux pays en développement de répondre aux besoins de leur population, d'accéder pour se faire aux technologies les plus récentes qui allégeront la peine des êtres humains et préserveront la nature, tout en donnant accès aux biens et services de hauts niveaux. Dans ce cadre moyennant 4 conditions (répondre aux besoins locaux, être utile localement socialement et économiquement, ne pas délocaliser les emplois de notre pays et respecter les droits humains, sociaux et syndicaux) nous ne nous opposons pas à l'implantation des Firmes Multinationales Françaises au Vietnam.

D'autre part, la réalité se rappelle à nous. Dans les circonstances présentes et la situation de l'emploi en France, l'industrialisation dans les pays comme le Vietnam, telle qu'elle est menée actuellement par les grandes entreprises capitalistes, suscite parmi les travailleurs, parmi nos mandants, une très forte crainte. Notre bataille consiste à nous battre contre l'idée que ce ne sont pas les travailleurs vietnamiens qui prennent le travail aux salariés français, mais ce sont les choix des patrons qui mettent en concurrence les salariés. Ainsi, le rapide progrès social est nécessaire dans tous les pays. Sauf que l'interlocuteur des patrons occidentaux pour des implantations dans le pays, se trouve être le gouvernement du Vietnam, dont le syndicat est un des piliers.

C'est pourquoi nous avons proposé d'inviter une délégation de haut niveau, c'est-à-dire de dirigeants nationaux du syndicat et de ses fédérations, en France, au second semestre 2014 afin de travailler ensemble les questions économiques et sociales, les questions de modèle de développement.

Il y a matière à débats car, dans le cours de la discussion, des contradictions fortes sont apparues sans que les pistes de résolution ne soient imaginées. Par exemple, quasiment toutes les entreprises sont désormais des sociétés par actions, dont l'Etat conserve la majorité, avec le personnel (sans réellement avoir choisi et sans pouvoir les revendre alors qu'ils les paient) qui est actionnaire minoritaire (pour motiver les travailleurs, nous disent-ils), et les banques et institutions privées, parfois étrangères qui disposent d'une large minorité. De même, le premier responsable du syndicat dans de nombreuses entreprises n'est autre que le DRH.

A bout d'arguments, notre interlocuteur synthétise sa pensée en affirmant «le Vietnam est un pays communiste avec une économie capitaliste». Quelle contradiction ! Quels échanges passionnants en perspective. Existe-t-il un autre modèle de développement que le modèle chinois pour le Vietnam ? Car c'est bien de cela qu'il s'agit et du choix actuel des dirigeants Vietnamiens.

Nos visites de sites industriels en sont l'illustration. La première, Tisco (acronyme anglais de compagnie du fer et de l'acier de Thai Nguyen), appartient au groupe VN

Steel. Il s'agit d'une usine à billettes construite en 1963, en l'état, et d'un laminoir qui sort du fer à béton qui a été rénové et rééquipé par une compagnie italienne en 2009. L'activité syndicale consiste à faire de la propagande et diffuser des informations sur la marche de l'entreprise, à pousser le développement et la production du site, à activer des mouvements d'émulation entre les travailleurs pour récompenser les meilleurs. Il s'agit aussi de prévenir les accidents du travail, d'organiser le contrôle médical annuel, d'organiser les vacances et les voyages touristiques pour les travailleurs et leur famille, d'organiser les activités sportives et culturelles. Et enfin, d'aider les travailleurs pauvres, ceux qui ne parviennent pas à subvenir à leurs besoins.

La seconde, FUTU1, fabrique des pièces pour Yamaha et Honda ainsi que du matériel agricole pour les besoins internes. 1 200 salariés dont 200 ingénieurs gagnent entre 450 \$ par mois pour l'ouvrier et environ 800 \$ pour l'ingénieur. Nous avons eu le plus grand mal à nous faire expliquer si l'entreprise versait des dividendes à ses actionnaires (dont le personnel pour 5%). L'horaire de travail est de 46h par semaine, alors que l'horaire légal est de 48.

Enfin, nous nous sommes rendus à Ho Chi Minh Ville, chez Asia Fan, filiale du groupe français SEB depuis 2001. SEB détient 65% du capital, 30% restent à la famille fondatrice et 5% par les salariés. Asia Fan a 2 unités de production de ventilateurs. Le 2^{ème} site se trouve à 2h de Ho Chi Minh, celui-ci est dédié à la plasturgie du produit avec 170 salariés. Asia est n°1 au Vietnam du ventilateur et exporte en Thaïlande, Colombie, Malaisie et Brésil.

C'est la première fois que nous rencontrons un syndicat d'une filiale asiatique du groupe SEB. Dès notre arrivée, nous sommes accueillis par le directeur avec une affiche «bienvenue à la FTM-CGT». L'entrée donne directement sur les services paie, RRH et commercial.

Nous faisons connaissance avec le président du syndicat. Dans une salle de réunion, la direction fait une présentation de l'usine. Le site s'étend sur 5 000 m² avec un effectif de 700 salariés en haute période et 600 en basse période.

Le président du syndicat, qui prend très peu la parole, nous informe du taux de syndicalisation dans cette entreprise privée qui est de 60%. Le directeur nous informe sur les élections de l'entreprise qui ont lieu tous les 5 ans, 6 membres sont élus dont un président. Tous les mois, les revendications des salariés sont traitées entre le président du syndicat et la direction et 1 fois par trimestre avec tous les membres.

L'entreprise compte beaucoup de personnel féminin en administratif et en production. On remarque un personnel jeune surtout à la production. Il y a 5% de turnover essentiellement sur les métiers de production. Le directeur souligne que, du fait de la crise actuelle, celui-ci est en baisse dans les entreprises. Les quelques chaînes du site qui reçoivent 300 à 450 salariés selon les périodes sont des chaînes mécanisées. Le premier niveau d'embauches en production est le CAP et pour les plus qualifiés, le BAC.

Le personnel est très jeune dans l'ensemble. Les femmes sont majoritaires dans les métiers de montage et emballage et les hommes à l'approvisionnement, logistique et maîtrise. Le salaire moyen est de 150€ avec un temps de travail de 48h/semaine.

L'ergonomie des postes est pratiquement inexistante. Les salariés restent toute la journée sur le même poste. Le temps de cycle du montage d'un ventilateur est de 15 secondes. Ces cadences demandent beaucoup de dextérité, de concentration de la part des salariés. Une dizaine de salariés sont sur des postes hors des chaînes de production. On nous explique qu'à chaque recrutement il y a une phase d'apprentissage pendant un mois. Etre utile dans la société vietnamienne, Asia Fan joue le jeu, l'entreprise a l'habitude de recevoir des trophées dont un en 2012, le diplôme du meilleur entrepreneur. Des activités sont organisées dans l'entreprise, dont une qui aura toute notre attention : le concours du salarié le plus rapide qui est très sérieusement préparé. Un temps à la préparation est même accordé au salarié inscrit au concours. Il est choisi une ou des opérations en lien avec le montage d'un ventilateur.. et top chrono... Un prix est offert au gagnant !!

Et dans tout cet environnement de travail, il n'existe pas de local syndical. Nous interrogeons la direction à ce sujet qui nous répond que cela n'a jamais été abordé.

Après la visite, il n'est apparemment pas prévu d'échanger avec le syndicat à notre grand regret. Ce déplacement ne peut pas s'arrêter à une «visite d'entreprise». Nous avons, par la Fédération du Vietnam, besoin de poursuivre les échanges si nous voulons grandir dans nos coopérations syndicales.

Notre séjour s'est conclu par une visite de 2 jours à l'un des syndicats du Cambodge voisin. Là, le salaire moyen est de 45€ par mois et gageons que certains y verront un futur eldorado. Total et Vinci ont déjà fait, à la France, une réputation assez honteuse et nos camarades ont été soulagés de voir notre complète solidarité et nos propositions pour intervenir auprès des directions de ces groupes pour faire respecter leurs droits. Ceci étant, la différence avec le Vietnam est flagrante. Quelques uns sont manifestement immensément riches. Le nombre impressionnant de très gros 4X4 importés des Etats-Unis qui circulent à Phnom Penh le montre. Alors que l'on voit la misère partout, des familles qui vivent dans la rue, des enfants errants, sniffant de la colle, le choc est violent.

Cette visite est à mettre en perspective avec ce que nous avons vu lors de nos déplacements au Vietnam. Là-bas quelques riches, c'est vrai, de la pauvreté, liée au niveau de développement actuel, mais pas de misère, pas d'enfant traînant dans les rues.

■ PLUS LOIN QUE NOS DROITS ELECTIONS PROFESSIONNELLES CONSTITUTION DES LISTES

Présentation des listes de candidats aux élections et retrait de la liste par l'employeur en l'absence de mandat.

> Claudy Ménard, Conseiller fédéral

Un délégué syndical ne peut présenter de liste de candidats au nom de son syndicat que lorsqu'il a reçu expressément mandat à cette fin (Cass.soc., 15 juin 2011, n° 10-25282). L'employeur doit, dès lors, demander au DS de justifier de ce mandat.

Un salarié, fût-il délégué syndical, ne peut présenter une liste de candidats au nom de son organisation qu'à la condition d'avoir reçu ce mandat exprès.

A défaut de mandat, l'employeur est en droit d'écarter la liste sans avoir à saisir le juge pour faire constater l'absence de mandat exprès. C'est la Cour de Cassation La Haute juridiction qui répond, ainsi, à cette question dans un arrêt du 30 octobre 2013 (Cass. soc., 30 octobre 2013, n° 12-29.952 F-PB).

Toutefois, l'employeur qui n'a pas réclamé ce mandat lors du dépôt de liste de candidatures et qui n'a pas contesté le dépôt de cette liste, ne peut remettre en cause sur ce motif la validité de la liste après le déroulement du scrutin (Cass. soc., 26 septembre 2012, n° 11-25544, n° 11-25545 et n° 11-25546)

C'est pourquoi nous insistons auprès de nos organisations pour :

- d'une part que les statuts de toutes les organisations appelées à désigner soient tenus à jour.
 - d'autre part qu'une délibération du bureau ou de la CE (l'organisme que les statuts a désigné pour mandater un syndiqué pour réaliser un acte juridique) soit établie.
- Nous considérons que le juge donne à l'employeur un pouvoir exorbitant et dangereux.

Retrouvez la vidéo de lancement du 40^e congrès sur le site de la FTM-CGT





Le 12 novembre dernier, la CGT organisait une conférence de presse pour alerter sur la dégradation des conditions de travail pour les salariés de Constellium Issoire (63), après plusieurs suicides et une multiplication de burn-out.

«Quantité de travail excessive, délais irréalistes, violences verbales ou physiques, compétences sous-utilisées, collectif de travail mis à mal, retards dans les versements de salaires, contrats précaires,...» la liste des facteurs susceptibles d'être à l'origine des situations de souffrance psychologique, observées par l'inspection du travail, est longue. C'est pour cette raison que l'inspection du travail a mis en demeure la direction, le 23 octobre dernier, sur les risques psychosociaux dans l'entreprise. Cette réaction consolide les arguments de la CGT alors que trois salariés se sont donné la mort et un a tenté de se suicider depuis mai 2011. Outre ces conséquences extrêmes, le syndicat s'alarme de l'accélération des dégradations des conditions de travail.

Deux expertises de cabinets extérieurs ainsi que la médecine du travail confortent l'analyse de la CGT sur la situation des salariés dans l'entreprise. Dans son dernier bilan, le rapport du médecin du travail alerte. Sur 21 personnes rencontrées, 15 présentent des risques psychosociaux.

Depuis 2013, l'entreprise, ex-Péchiney, a changé quatre fois de propriétaire. Aujourd'hui, elle est entre les mains d'un fonds financier. «*Le patron n'est plus un industriel*» regrette Christian Lacoste, secrétaire du syndicat. C'est la politique du chiffre qui compte. D'ailleurs, le seul objectif de la direction pour la mise en place du lean est d'augmenter de 2% la production chaque mois. Cette politique est jusqu'alors payante pour les actionnaires car, en trois ans, «*la nouvelle direction a fait 15 fois la bascule par rapport à son investissement de départ*». Mais, revers de la médaille, cette course au profit entraîne une désorganisation du travail et un manque de repère pour les salariés. Ainsi, la mise en place du lean n'a fait qu'accroître le malaise dans l'entreprise. Car cette nouvelle méthode de travail porte à conséquence sur la mise en œuvre des savoir-faire et l'expérience des salariés. De plus en plus, «*les salariés souffrent d'être obligés de mal faire leur travail. Ils sont en permanence à la recherche*

du bon travail». «*Sans compter que cette organisation est créatrice de conflit dans le personnel ; il n'y a plus de pilote dans l'avion.*» Dans ce contexte, le syndicat s'interroge sur l'avenir du site au regard de la politique de l'emploi de l'entreprise. En effet, le syndicat fait l'amer constat de la précarité de l'emploi chez les salariés de moins de 26 ans. «*Avec 52 CDI, 53 intérimaires, 36 apprentis, 20 CDD, comment construire l'avenir de l'entreprise avec une telle précarité ?*» s'inquiète la CGT.

Les structures CGT soutiennent la démarche du syndicat d'entreprise. «*Nous sommes confrontés aux mêmes logiques dans la plupart des entreprises. Les choix de gestion des patrons ne sont ni efficaces économiquement, ni socialement*» a souligné Philippe Martinez, secrétaire général de la Fédération des métaux devant la cinquantaine de militants venus débattre des conditions de travail dans les entreprises de la filière du bassin d'emploi.

La CGT est le seul syndicat à parler ouvertement du problème et à se battre pour casser les tentatives de banalisation du phénomène de la direction. Jusqu'à aujourd'hui, la direction refuse de prendre ses responsabilités. Celle-ci tente même de rendre responsable la CGT. Ainsi, elle a coupé, à l'organisation syndicale, les moyens de communication dont elle disposait au sein de l'entreprise. Jusqu'au Comité de groupe européen, la CGT subit des pressions pour éviter d'aborder le sujet. Le syndicat ne se laisse pas impressionner pour autant. Il a convoqué, le 12 novembre dernier, une conférence de presse pour dénoncer, d'une part, la dégradation des conditions de travail dans l'entreprise, mais aussi la conception patronale du dialogue social. Il a également alerté les pouvoirs publics et propose d'ouvrir une table ronde sur l'organisation du travail à Constellium. De plus, le syndicat ne lâche pas le morceau, il compte bien revenir sur les conditions de travail et les conséquences de la mise en place du lean lors des NAO qui vont s'ouvrir dans quelques semaines.

SUZANNE MASSON UNE MILITANTE D'AVANT-GARDE

Peu connue du grand public, la Fédération a souhaité rendre hommage à Suzanne Masson, à l'occasion de la commémoration de son exécution, le 1^{er} novembre 1943.



Le 1^{er} novembre 1943 dans la cour d'une prison de Hambourg, une femme de 42 ans est décapitée. Elle s'appelait Suzanne Masson. Si nous évoquons sa mémoire, 70 ans plus tard, ce n'est pas simplement pour honorer cette image de martyr, mais pour prendre la mesure du parcours de cette femme de courage et de caractère. Cette personnalité forte, engagée, curieuse, rebelle, vivant pleinement son temps. Comment réduire son image à celle d'une victime de la barbarie ? Les rares photos d'elle que

nous possédons, en noir et blanc, ne peuvent traduire l'épaisseur d'une vie et le sens qu'elle a su lui donner.

Dès l'entrée à l'école communale, le caractère de Zette, comme ses proches l'appelleront, s'affirme. Indépendante, elle préfère les jouets mécaniques aux poupées et accompagner son père à la pêche ou dans de grandes ballades. Mais, le 1^{er} juillet 1910 celui-ci quitte la maison. Nul ne sait ce qu'il est devenu. C'est un drame pour toute la famille qui se réfugie à Courbevoie, chez la grand-mère paternelle. A l'école, Suzanne est indisciplinée, peu sensible à l'éducation catholique. En 1913, elle est reçue au concours des bourses mais y renonce au bénéfice de sa jeune sœur. Suzanne suit des cours de dessin industriel et prépare l'école centrale, une filière qui à l'époque est réservée aux hommes.

En 1919, elle décide de gagner sa vie et, détentrice d'un brevet professionnel de dessin industriel, entre chez Thirion avant de rejoindre, en 1924, le bureau d'étude de Rateau à la Courneuve. L'entreprise est en plein boom suite aux innovations issues de la guerre dans les secteurs de l'automobile et de l'aviation. Suzanne est technicienne et sa compétence, dans ce laboratoire de haute qualification, est reconnue. C'est alors qu'elle adhère à l'Union Syndicale des techniciens de l'industrie, du commerce et de l'agriculture qui travaille étroitement avec la CGTU.

Suzanne est une femme engagée, une de ces femmes que l'on dit moderne, trop moderne pour certains. Ainsi, elle achète une moto avec side-car pour se déplacer, promener sa mère et sa sœur, descendre en Bretagne.

En février 1934, suite à l'affaire Stavisky, face à la montée de l'extrême droite, elle manifeste et décide d'adhérer au Parti Communiste Français.

En 1936, c'est la victoire du Front Populaire. Face au patronat et à ses tentatives de lock-out, la grève se fait sur le tas avec occupation des usines. Chez Rateau, sur les 1 360 salariés, 525 ouvriers et 380 employés sont en grève. Suzanne est élue membre du comité de grève et de la commission exécutive du syndicat des métaux de la Courneuve. C'est elle qui prend la parole dans les entreprises à forte concentration féminine.

A cette époque, le syndicat des métaux parisien passe de 10 000 adhérents à 250 000 en quelques mois. Membre de la commission exécutive, elle participe à la mise en œuvre des décisions. La priorité est de répondre aux besoins des métallos et de leurs familles. L'argent est aussitôt investi dans les réalisations sociales : le 94 rue d'Angoulême, qui deviendra la rue Jean Pierre Timbaud, la propriété de Vouzeron, maison de convalescence, le domaine de Baillet et son parc de loisirs près de Paris, l'aéroclub de Persan-Beaumont, l'école de formation qui donne des cours gratuits et forme aux métiers de l'aéronautique, la policlinique des métallurgistes et le dispensaire, rue des Bluets. Dirigeante du syndicat, Suzanne donne aussi, le soir, des cours de dessin industriel.

Lorsqu'en juillet 36, Franco lance son coup d'état contre la République espagnole, elle soutient et assiste les volontaires qui s'engagent dans les brigades internationales. La solidarité gagne les usines. Elle est responsable des fonds collectés à destination du peuple espagnol avant d'organiser l'accueil des enfants des combattants républicains.

Chez Rateau, Suzanne est privée de sa fonction de dessinatrice et reléguée aux archives. En l'isolant, la direction souhaite la neutraliser. La remise en cause des acquis sociaux et le blocage des salaires entraînent de forts mouvements durement réprimés par les forces de l'ordre. La CGT décide d'une grande grève de 24h pour le 30 novembre. Suzanne entraîne avec elle 350 salariés de chez Rateau. Mais la grève est un échec et le couperet tombe : les 350 sont licenciés dès le lendemain. Grâce à la réaction solidaire, la plupart seront réintégrés dans les jours qui suivent mais pas Suzanne. Pour elle, on évoque un prétexte : elle a quitté l'usine avec la clef des archives empêchant ainsi les non-grévistes de travailler. Un de ses camarades de chez Rateau dira : «*Suzanne était unanimement respectée. Lors de son renvoi après les grèves de 1938, un coup très dur a été porté à la section syndicale CGT et, dans les moments aussi critiques, sa compétence, sa connaissance des problèmes sociaux nous ont fait terriblement défaut.*» Au niveau national, la

répression est féroce : 100 000 licenciements, 1 700 travailleurs traduits devant les tribunaux et 800 condamnations à des peines de prison ferme.

Suzanne est sur la liste noire. Désormais les portes des usines sont fermées pour elle. Elle devient donc monitrice à temps plein à l'école professionnelle des métallos CGT, impasse de la Baleine. Elle est attachée à un principe : ce n'est pas en condamnant que l'on réforme, mais en instruisant.

Mais la course à l'abîme se poursuit. Le 3 septembre 1939, la France entre en guerre, le 21 la VO est interdite, le 26 le PCF est dissous. Début octobre, des centaines d'élus et de militants sont emprisonnés. Suzanne est inculpée avec des camarades de Rateau pour «atteinte à la sûreté de l'Etat et espionnage». Faute de preuve le non lieu est rendu. Ce sera l'occasion pour Suzanne de déclarer : *«l'avenir vous montrera que les communistes sont les meilleurs français restés fidèles à l'internationalisme et à leur patrie»*.

Le 14 juin 1940, Paris est aux mains des allemands. Elle écrira : *«nous sommes trahis, le gouvernement laisse à l'ennemi les usines en état de marche...»*. Elle rentre ainsi dans la clandestinité et la résistance. Une ancienne de la Courneuve raconte : *«Rentrée à Paris début 41, je pris contact avec le «triangle» du quartier de Flandres, où un camarade me dit qu'il y a une fille du tonnerre boulevard Mac Donald. Et que je devrais prendre contact avec elle. Je lui fis donner rendez-vous dans les abattoirs de la Villette. Notre surprise fut grande de nous retrouver ainsi.»* Distribution de tracts, de l'huma clandestine, de la VO, ports de valises d'armes ou de munitions, liaisons diverses, on reproche parfois à Suzanne sa témérité et ses excès de confiance. Un camarade témoigne : *«de sa fenêtre au rez-de-chaussée, Zette enjambait la barre d'appui et allait nourrir les chats affamés qui fréquentaient le terrain en contrebas de la ligne de chemin de fer de l'Est. Pour les bêtes errantes, elle y avait construit, avec des caisses, un refuge qui dissimulait en fait une cache dans laquelle elle déposait matériels et papiers compromettants. Par mesure de sécurité, Suzanne et ses camarades s'étaient convenus d'un signal. A la fenêtre de sa cuisine donnant sur une petite cour, elle avait tendu une corde à linge sur laquelle elle accrochait un torchon blanc, signifiant que la voie était libre. En cas d'alerte, elle retirait le torchon.»* Le 5 février 1942, la police française fait irruption chez elle. Négligeant la fouille systématique du studio, ils vont directement vers la cache dans le jardin. C'est une dénonciation. Elle réunit quelques affaires et décroche le torchon blanc sur la corde à linge. Les policiers feront le guet en vain pendant une semaine. En parlant, menottes aux poignets, elle glisse à la concierge : *«pensez à nourrir les chats»*.

Emprisonnée à la Roquette, elle est livrée, fin février, par les autorités françaises à la gestapo. Suzanne est à l'isolement à la prison de la Santé, dans un cachot durant 3 mois. Pas d'exercice, peu de sommeil et d'alimentation, sa santé se dégrade. En juin, elle est emmenée en Allemagne. Le voyage durera plus d'un mois. Une de ses compagnes racontera : *«dans ce convoi de non ju-*

gées, composé de onze femmes... Je fis le triste voyage dans le compartiment où se trouvait Suzanne Masson. Elle n'était nullement abattue, bien qu'amaigrie par le régime du secret. Un espoir des plus tenaces la soutenait : l'espoir de la victoire. Son sort la préoccupait peu ; elle redonnait confiance à celles qui semblaient faiblir.» Une autre confiera les impressions qu'elle suscitait : *«Grande, svelte, yeux bleus et profonds, et belle, d'une beauté toute intérieure. Moralement Suzanne rayonnait sur les autres prisonnières, qui, même de convictions différentes, l'admiraient. Elle était admirable de fermeté, de clairvoyance et d'intelligence et elle communiquait sa force aux êtres qui l'entouraient»*.

Le 13 juin, elle arrive à la prison de Lubeck où son acte d'accusation est prononcé : détention d'arme, appel à la résistance contre l'occupant allemand en France, liaisons clandestines avec le Parti Communiste Français. Suzanne déclarera devant ses accusateurs : *«je saisis avec plaisir l'occasion qui m'est donnée de déclarer encore une fois qu'à mon avis, je n'ai fait que mon devoir de française vis-à-vis de ma patrie et de communiste vis-à-vis de l'humanité. J'ai toujours agit sans aucune haine pour le peuple allemand que j'estime à sa juste valeur»*. Appelée à la barre, elle répond avec tant de fermeté, de précision et de maîtrise d'elle même, que le président du tribunal l'assure de l'estime des juges. Elle se sait condamnée à mort et en aucun cas ne sollicitera de recours en grâce. Le 28 octobre 1943, elle part pour Hambourg. Le lundi 1^{er} novembre à 18h la hache tombe. Suzanne n'est plus.

En 1946, à titre posthume, elle est citée à l'ordre du mérite et nommée Chevalier de la légion d'honneur par A. Croizat, ministre des Travailleurs. Elle n'aura vécu que la première moitié de son siècle mais avec enthousiasme et détermination. Dans une époque où l'on voulait la femme soumise par la tradition et le code civil, où on ne lui reconnaît aucun rôle social, Suzanne a su maîtriser son destin sans cultiver une guerre des sexes. Femme dans un milieu d'hommes, blouse blanche dans un milieu de cols bleus, enseignante dans un mouvement ouvrier peu préoccupé de formation professionnelle, elle a gagné, par son mérite et son engagement, de figurer en bonne place dans le grand livre de l'histoire des métallos.





SANTÉ – PRÉVOYANCE – ÉPARGNE – RETRAITE

Chaque salarié a droit au bénéfice d'une protection sociale performante. Malakoff Médéric le prouve chaque jour aux branches professionnelles qui lui font confiance. Nous leur proposons :

- un accompagnement personnalisé par une équipe dédiée,
- l'appui et la solidité financière du 1^{er} groupe paritaire de protection sociale français,
- la garantie d'un dialogue social réussi.

Votre contact : **Gilles SOHM** au 01 56 03 30 10 - contact-branches@malakoffmederic.com



malakoff médéric

PRÉSENTS POUR VOTRE AVENIR