LIMINAIRE INTERSYNDICAL DU CSE SIÈGE EXTRAORDINAIRE DU 9 NOVEMBRE 2026

LA DIRECTION EST-ELLE PRÊTE À FRANCHIR LA LIGNE ROUGE ?

Nous sommes convoqués pour un CSE extraordinaire dont l'ordre du jour nous interpelle tous, représentants du personnel et syndicaux. Oui, car c'est un salarié élu du personnel qui est menacé d'un licenciement pour une faute que la direction est incapable d'établir.

Convoqué en entretien préalable à licenciement, puis en commission de discipline, pour avoir rempli sa mission d'élu, notre collègue a pu battre en brèche chacun des éléments présentés comme fautifs par une enquête externalisée, confiée à un cabinet d'avocats choisi par la direction.

C'est d'ailleurs l'avis unanime des représentants des Organisations Syndicales mandatés pour siéger il y a quelques jours à sa commission de discipline. Ils ont ajouté qu'en sanctionnant un représentant de ce CSE et de la CSSCT, et peut-être un deuxième–salarié de ce service, ancien élu et délégué syndical, la direction ferait preuve d'une véritable discrimination syndicale. Un délit qui exposerait la direction à des poursuites judiciaires mais surtout qui écornerait gravement le dialogue social dans toute d'entreprise, alors que la présidence le voulait de « haut niveau ».

En effet, le reproche essentiel qui ressort du rapport des avocats de la direction est en réalité que ces représentants du personnel ont alerté formellement leur hiérarchie de manquements aux règles en vigueur dans l'entreprise. Au point de devoir aller en justice, celle-ci leur ayant donné raison, ce qui n'a malheureusement pas empêché de nouvelles entorses et d'autres contestations.

Ainsi, c'est bien le fondement même de la mission des représentants du personnel ou syndicaux qui est aujourd'hui menacé : la défense des intérêts individuels et collectifs des salariés.

La direction cherche-t-elle à discréditer les élus et à judiciariser le dialogue social ?

Au-delà du cas individuel de notre collègue, cette procédure pose une question plus large : celle de l'évolution des relations sociales dans l'entreprise.
Lorsqu'un élu est menacé de licenciement sur la base de faits contestés ou insuffisamment démontrés, le risque est grand de voir la recherche de solutions céder la place à l'affrontement, la confiance à la défiance et la négociation à la logique contentieuse.

Toutes les organisations syndicales, ainsi que leurs élus, appellent la direction à la raison et l'invitent à renoncer au licenciement de M. Ferreira et à cette stratégie d'affrontement qui ne peut qu'accroître les tensions et dégrader durablement le climat social dans un contexte déjà tendu.

Si ces procédures disciplinaires ne sont pas abandonnées, les organisations syndicales de FTV prendront leur responsabilité et assureront le soutien de tous leurs élus.

Paris, le 9 novembre 2026

Les organisations syndicales : Cfdt, Cgt, Fo, Snj, Cfe-Cgc.