



Mensuel des Métallurgistes

N°106 Avril 2026

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA
MÉTALLURGIE CGT



► Histoire

La victoire du Front populaire aux élections de 1936

► Paix et désarement

Filière défense et armement

DOSSIER

Reconquête électorale chez IBM: comment
la CGT a relancé sa dynamique

La force de notre modèle

Grâce à notre **modèle non lucratif**, sans actionnaire à rémunérer, nous développons des services pour nos clients et **nous nous engageons** auprès des personnes en difficulté **au travers d'actions sociétales**.

Pour mieux
nous connaître

malakoffhumanis.com



 malakoff
humanis

Actualités

- 4 Histoire**
La victoire du Front populaire aux élections de 1936
- 5 Actualité**
Défense européenne entre dépendance et souveraineté
- 6-7 Portrait de syndicat et de syndiqué**
Franchir le pas : pourquoi s'engager à la CGT ?
- 9 Culture/luttes contre les idées d'extrême droite**

Dossier

- 10-12 Reconquête électorale chez IBM: comment la CGT a relancé sa dynamique ?**

Vie Syndicale

- 13 UFICT**
Journée du droit de se syndiquer : les ingénieurs, cadres et techniciens de la métallurgie y prennent toute leur place
- 14 DSC**
Journée découverte des nouveaux mandats DSC/DSC adjoints et coordinateurs
- 15 UFR**
Un congrès de mobilisation pour renforcer notre organisation spécifique retraités et préparer les luttes à venir
- 16 Désarmement**
Filière défense et armement

Politique revendicative

- 17 Handicap**
L'emploi des personnes en situation de handicap
- 18 Economie**
Résultats financiers des groupes de la métallurgie cotés au CAC40
- 19 Juridique**
Le harcèlement institutionnel en droit pénal



Sandy Poletto,
Membre du CEF

Renforcer la CGT est une nécessité

La CGT est présente aux côtés des travailleuses et travailleurs depuis plus d'un siècle. Aucune conquête sociale n'a été arrachée au patronat, sans la CGT.

Pour autant, nous devons nous rendre à l'évidence que notre audience est en baisse depuis de nombreuses années.

Je suis convaincu que dans la période actuelle, où les conflits internationaux se succèdent, où l'Europe du libéralisme cède la place à l'extrême droite, notre organisation syndicale est un rempart essentiel contre les idées nauséabondes des nationalistes alliés du capital.

Notre responsabilité est donc de nous renforcer partout où nous le pouvons et cela passe par l'amélioration de la qualité de vie syndicale, la formation et la syndicalisation.

Le 7 avril 2026, s'est tenu la journée du droit de se syndiquer pour les métallos, cette date est importante et nous permet de nous détacher de nos obligations institutionnelles pour aller au contact des salariés afin d'aborder le droit de se syndiquer plus spécifiquement que nous ne le faisons au quotidien.

Une autre opportunité pour nous renforcer se présentera très bientôt avec l'arrivée du nouveau cycle électoral. À cette occasion, un travail spécifique en direction des salariés du 3ème collège peut être mis en place. En effet, les cadres représentent une proportion grandissante du salariat qu'il nous faut unir aux autres travailleurs pour gagner sur nos revendications collectives.

Alors partout, organisons-nous, allons à la rencontre de tous, faisons vivre le débat démocratique et gagnons la bataille des idées.

Je ne dis pas que c'est facile, je dis que si nous nous y mettons tous, c'est réalisable.

Vive la CGT !

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 : Stéphane Flégeau
Impression : Rivet Edition
Photos © A. Sayad | FTM-CGT

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



La victoire du Front populaire aux élections de 1936

« Si les français se battaient. Front national contre Front populaire. Qui vaincrait ? ». Cette question en une du magazine Vu, à quelques mois des élections législatives, traduit l'état de la société française, plus fracturée que jamais en deux blocs antagonistes.



4

Si la droite nationaliste donne le ton, la dynamique est du côté de la gauche, portée par les premiers succès du Front populaire aux élections municipales de 1935. Après l'adoption d'un programme commun en janvier 1936, les forces de gauche se rassemblent autour de trois mots d'ordre : « *le pain, la paix et la liberté* ».

Une campagne sous tension

La campagne se déroule dans un climat de violence et de haine attisée par la presse d'extrême droite. Dans L'Action française, Charles Maurras appelle au meurtre du « juif » et « métèque » Léon Blum, qui est agressé en pleine rue le 13 février par des militants royalistes. Les droites agitent la peur du « *péril rouge* », accusant Moscou d'être à la manœuvre et annonçant faillite, guerre civile et dictature en cas de victoire du Front populaire.

À gauche, l'antifascisme cimente les rangs. « *Qui est contre le Front populaire est avec Hitler. Qui est avec Hitler est pour la guerre !* », réplique-t-on à ceux qui seraient tentés par l'option fasciste. Si la victoire du Front populaire en Espagne est source d'espoir, la remilitarisation de la Rhénanie et l'agression de l'Éthiopie par Mussolini laissent présager un sombre avenir sur la scène internationale.

Pour la première fois, la radio et le cinéma sont mobilisés dans la campagne. Le PCF utilise le film « *La vie est à nous* », de Jean Renoir ou les discours radiodiffusés de Maurice Thorez pour s'adresser aux catholiques, aux paysans et aux classes moyennes, et élargir ainsi sa base.

Déplacement du centre de gravité à gauche

Le 26 avril, le premier tour des élections législatives est marqué par une forte participation à 84 %. Les partis du Front populaire, présentant chacun leurs candidats, progressent de 300 000 voix par rapport au précédent scrutin de 1932, tandis que la droite en perd 70 000.



Légende illustration :
Vu, 30 novembre 1935
© BNF/Gallica

Au sein des gauches, les rapports de forces sont redéfinis. Les socialistes devançant pour la première fois le parti radical en net recul, mais l'élément majeur est la progression des communistes, qui gagnent près de 700 000 voix et passent de 8% à 15%. La dynamique du Front populaire est amplifiée au second tour par le désistement systématique en faveur du candidat de gauche le mieux placé.

Le 3 mai, la SFIO devient, avec 146 députés (+ 49 par rapport à 1932), la première force à la Chambre. Le PCF, qui passe de 10 à 72 députés, sort renforcé : le vote communiste se nationalise et consolide ses positions en région parisienne, dans le Nord, le Midi et le Centre. Si les gauches dominent légèrement les droites (229 députés contre 222), la majorité parlementaire du Front populaire dépend cependant des 116 radicaux, grands perdants de cette séquence avec 43 sièges en moins.

Dès le lendemain, Marcel Cachin dans L'Humanité met en garde : « *il appartient à tous les groupements du Front populaire de conserver solide l'unité qui a assuré la déroute de ses adversaires irréductibles* ». Léon Blum annonce que les socialistes sont prêts « *à constituer et à diriger le gouvernement de Front populaire* ». Celui-ci est formé le 4 juin, sans les communistes qui le soutiennent sans y participer.

Mais un mois après la victoire des gauches dans les urnes, c'est dans les luttes que l'avenir du Front populaire se joue, avec l'irruption d'un mouvement social sans précédent, celui des grèves avec occupation des usines.

Corentin LAHU,

Historien et archiviste de la FTM-CCG

Défense européenne **entre dépendance et souveraineté**

Le 4 février dernier, IndustriAll Europe tenait un comité exécutif extraordinaire dédié à la défense. Un sujet brûlant alors que le conflit en Ukraine dure, que les pressions géopolitiques s'accroissent et que l'engagement américain est balbutiant. Les débats ont porté sur la capacité réelle de l'Union européenne à agir de manière autonome dans un environnement stratégique en recomposition.

Bien que toutes les analyses et propositions avancées par Frédéric Mauro (chercheur associé à l'IRIS, spécialiste des questions de défense européenne, ancien administrateur du Sénat), lors de son intervention, n'aient pas fait l'unanimité, le diagnostic pertinent posé sur les multiples dépendances stratégiques de l'Europe a permis de structurer les échanges.

Ces dépendances couvrent d'abord le champ industriel et technologique : capacités de production, disponibilité de composants critiques et de catalyseurs, maîtrise des logiciels embarqués, des systèmes numériques et de la cybersécurité. Elles concernent également l'accès autonome à l'espace (satellites, capacités de lancement), ainsi que les infrastructures critiques que sont les câbles sous-marins, réseaux de télécommunications, cloud et datacenters, devenues essentielles à la sécurité économique et militaire.

À ces fragilités productives s'ajoutent de nombreuses dépendances financières. L'union européenne ne dispose pas d'un marché financier pleinement intégré, ni d'outils communs suffisamment puissants pour financer massivement l'innovation stratégique. La question monétaire est donc aussi centrale : sans capacité publique à soutenir et orienter l'investissement stratégique, l'autonomie industrielle demeure fragile.

Les systèmes de paiement (Visa et MasterCard pour ne citer qu'eux) constituent un autre point de vulnérabilité. Une part significative des transactions européennes repose sur des acteurs extra-européens structurants. Cette situation crée une exposition aux décisions politiques et économiques d'autres puissances dans des domaines sensibles.

La dimension énergétique n'est pas en reste : dépendances au gaz, à l'uranium et à certaines matières premières critiques indispensables à l'industrie et à la transition technologique.

Enfin, une dépendance plus immatérielle mais tout aussi stratégique a été soulignée : la dépendance culturelle et informationnelle. Industries audiovisuelles, plateformes de diffusion, langue : dans un contexte de compétition internationale accrue, la souveraineté passe aussi par la capacité à produire, diffuser et défendre ses propres modèles culturels et ses propres références.

Ainsi, la défense européenne ne doit pas se limiter à une hausse des budgets militaires. Elle implique une stratégie globale.

Pour la métallurgie, ces enjeux sont concrets : sécurisation des chaînes d'approvisionnement, relocalisation de productions stratégiques, investissements productifs et montée en compétences. Mais une ligne rouge a été rappelée : réduire ces dépendances ne peut se faire au détriment des emplois de qualité, des droits sociaux et du dialogue social.

Les échanges ont également mis en lumière des sensibilités différentes au sein du mouvement syndical européen. Les organisations situées à l'Est, plus directement exposées aux conséquences du conflit ukrainien, expriment des préoccupations spécifiques en matière de sécurité. D'autres, issues de pays ne disposant pas d'industrie de défense significative, abordent le sujet sous un angle distinct de celles dont les économies sont plus directement liées à ces secteurs. Cette diversité de situations nationales nourrit un débat légitime sur les priorités et justifie la recherche d'un équilibre.

En d'autres termes, la souveraineté européenne ne prendra tout son sens que si elle est aussi sociale. C'est le défi qui s'impose aujourd'hui.

Hugo Huyez,
Secteur international

Franchir le pas : pourquoi s'engager à la CGT ?



Je m'appelle Nicolas Favrel, j'ai 50 ans, je suis marié et père de deux enfants. Je travaille chez KNORR BREMSE à Lisieux (Calvados), un groupe industriel allemand spécialisé dans les systèmes de freinage pour véhicules utilitaires, depuis 1998 en tant qu'intérimaire. J'ai été embauché en 2001 et je suis aujourd'hui sur les lignes de production.

Nous produisons notamment des compresseurs et des actionneurs, indispensables au freinage par air comprimé des camions, bus et semi-remorques. Nos clients sont de grands constructeurs comme Volvo, Scania, Mercedes, DAF ou Renault.

Pourquoi t'es-tu syndiqué à la CGT ?

Pendant une dizaine d'années, je n'étais pas syndiqué. Mais je me sentais déjà proche des positions de la CGT. Les militants étaient présents dans l'entreprise, distribuaient des tracts, échangeaient avec nous. C'est surtout au contact d'un collègue syndiqué qui travaillait sur la même ligne que moi, que j'ai franchi le pas. À l'époque, j'étais « Team Leader », et nos discussions m'ont conforté : les valeurs qu'il défendait faisaient écho à mes propres convictions.

À l'approche des élections professionnelles, je me suis dit que c'était le moment de m'engager. On m'a proposé de figurer sur la liste pour le CSE, j'ai accepté et j'ai été élu. J'ai commencé ainsi, pour comprendre concrètement le rôle et l'utilité du syndicat. Avec le temps, j'ai pris de l'assurance et j'ai poursuivi mon engagement.

Depuis combien de temps es-tu syndiqué ?

Je suis syndiqué à la CGT en 2011, soit depuis une quinzaine d'années. Avec le temps, j'ai pris davantage de responsabilités, à la fois dans le syndicat et dans l'entreprise. Aujourd'hui, je suis secrétaire de la CGT KNORR BREMSE, délégué syndical et également secrétaire du CSE.

Nous comptons une vingtaine d'adhérents sur 420 salariés, avec neuf élus titulaires au CSE, ce qui permet de répartir le travail.

Tu vas être primo-congressiste au 54^{ème} congrès confédéral.

Qu'est-ce que tu viens y chercher pour les métallos et plus largement pour le monde du travail ?

Quand on m'a proposé d'y participer, j'y ai vu l'occasion d'élargir mon horizon. J'en ai discuté avec ma femme, qui m'a encouragé à vivre cette expérience, au-delà de mon entreprise, de Lisieux et du Calvados.

Même après quinze ans de syndicalisme, je pense qu'on a toujours à apprendre. Je viens chercher de l'expérience, mais surtout des échanges. Comprendre comment d'autres équipes s'organisent, comment elles répartissent le travail entre élus, ce qui fonctionne ou non, comment elles développent la syndicalisation.

Pour moi, l'enjeu est là : partager les pratiques, confronter les réalités et repartir avec des idées concrètes pour renforcer l'action syndicale, au service des métallos et, plus largement, du monde du travail.

Dans quel état d'esprit penses-tu arriver au congrès ?

J'y vais d'abord avec beaucoup d'enthousiasme. Je suis content de participer à mon premier congrès confédéral, curieux de voir comment cela se déroule concrètement et d'en tirer de l'expérience.

En même temps, il y a forcément un peu d'appréhension. C'est une première, et je me demande comment je vais trouver ma place, réussir à dépasser ma timidité et intervenir si nécessaire.

Mais globalement, je viens avec un état d'esprit positif : l'envie d'apprendre, de m'impliquer et de progresser dans mon engagement syndical.

Connais-tu d'autres primo-congressistes de ta région ou de ton département qui y participeront ?

Non, je n'en connais pas pour l'instant. J'ai toutefois sollicité la fédération, par l'intermédiaire de Michel Ducret et Denis Bréant. Un temps d'échange est prévu au mois de mai pour préparer le congrès.

Dans le contexte social actuel, marqué par des attaques contre les droits des travailleurs et des répressions syndicales, comment vis-tu la situation et qu'est-ce que cela renforce ou bouscule dans ton engagement ?

Dans mon entreprise, les relations restent correctes. Nous sommes rarement d'accord avec la direction, mais les échanges demeurent courtois et nous ne subissons pas de pression directe.

En revanche, ce que j'observe à l'extérieur m'interpelle davantage. Les attaques contre les droits des salariés et certaines formes de répression syndicale me donnent le sentiment qu'on cherche à dissuader l'engagement, à faire peur pour empêcher les travailleurs de franchir le pas.

Je pense aussi que ces tensions s'accroissent souvent lorsque les entreprises traversent des difficultés : la pression peut alors augmenter pour contenir toute contestation.

Pour ma part, cela ne me décourage pas, au contraire. Cela renforce l'idée que l'engagement syndical reste indispensable pour défendre les droits collectifs et éviter que la peur ne prenne le dessus.

Qu'est-ce que tu dirais aux personnes qui hésitent à franchir le cap de la syndicalisation ?

On a beaucoup de sympathisants. Beaucoup de salariés viennent nous voir, nous disent qu'ils sont d'accord avec ce qu'on fait. Mais entre soutenir et s'engager, il y a un pas que beaucoup hésitent encore à franchir. C'est une vraie difficulté, et j'aimerais d'ailleurs qu'on en débâte davantage au congrès : comment convaincre, comment redonner envie de s'organiser collectivement ?

Il y a aussi un contexte qui pèse. Dans l'atelier, la parole s'est libérée ces dernières années, et pas toujours dans le bon sens. Chez certains jeunes salariés notamment, l'information passe essentiellement par les réseaux sociaux, avec des messages simplistes ou anxiogènes. On distribue des tracts régulièrement, au moins un par mois, mais ça ne suffit plus. Les temps d'échange informels ont aussi diminué : en salle de pause, chacun est sur son téléphone, les discussions collectives se raréfient.

Je pense qu'on doit s'adapter, investir davantage les outils numériques pour aller chercher celles et ceux qu'on ne touche plus. Mais au fond, le message reste le même : seul, on subit ; ensemble, on peut peser. Se syndiquer, ce n'est pas seulement soutenir des idées, c'est se donner les moyens d'agir collectivement.

Et quelles sont les dernières grandes luttes gagnantes du syndicat ?

Chaque année, nous menons la bataille des NAO (Négociations Annuelles Obligatoires). L'année dernière, par exemple, nous avons obtenu des augmentations d'environ 60 à 80 euros en moyenne sur les salaires. C'est un combat régulier, mais c'est important pour maintenir le pouvoir d'achat.

Il y a 2 ans, nous avons réussi à créer une trentaine d'emplois dans les ateliers. Dans notre entreprise, les services support embauchent naturellement, donc le vrai enjeu, c'est la logistique et les ateliers, où il faut se battre pour obtenir des CDI plutôt que de voir les postes occupés par des intérimaires. Ces créations d'emplois représentent une victoire significative pour le syndicat, mais aussi pour tous les salariés : ceux qui arrivent et ceux qui sont déjà en poste. Ce n'est pas seulement une question de salaire, mais aussi de conditions de travail et de stabilité.

C'est un exemple concret de ce que le syndicat peut obtenir lorsqu'il se mobilise, et cela montre l'importance de rester actif et engagé dans la défense des salariés.

Propos recueillis par Marion Prevot,
Conseillère Fédérale

GROUPE 3E CONSTRUCTEURS D'ALTERNATIVES

NOUS SOMMES UN COLLECTIF D'EXPERTS ENGAGÉS AUX CÔTÉS DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL ET DES ORGANISATIONS SYNDICALES

**NOTRE MISSION :
ACCOMPAGNER
CEUX QUI
DÉFENDENT
LE TRAVAIL**



**ACANTE
CONSULTANTS
COMMISSARIAT
ÉTUDES & FORMATIONS
EXPERTISE**

groupe3e.fr



CONTACTEZ-NOUS !

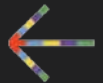
**CONDITIONS
DE TRAVAIL**

EMPLOI

**POUVOIR
D'ACHAT**

HANDICAP

**LA FORCE
D'UN COLLECTIF
ENGAGÉ
À VOS CÔTÉS**



**SERVICES
PUBLICS**

RGPD

LOGEMENT

**ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE**

ENVIRONNEMENT

STRATÉGIE

CERTIFICATIONS ET AGRÈMENTS

- 3E Acante est expert SSCT, habilité à mener des expertises Qualité du travail et de l'Emploi (QTE)
- 3E Consultants est inscrit au tableau de l'Ordre des experts-comptables du Grand Est
- 3E Commissariat est inscrit auprès de la Compagnie Régionale des Commissaires aux Comptes des Hauts-de-France
- 3E Études & Formations est certifié Qualiopi et dispose des agréments pour assurer la formation économique et SSCT des élus du CSE
- 3E Expertise est inscrit au tableau de l'Ordre des experts-comptables du Grand Est

Reconquête électorale chez IBM: comment la CGT a relancé sa dynamique ?

10



La démarche de reconquête électorale est née à l'initiative de Roland Zouki, ancien secrétaire général CGT IBM. Nous avons sollicité la fédération, et notamment David Pico, responsable du secteur formation syndicale, pour mettre en place des formations de reconquête électorale. Plus d'un an avant l'échéance, nous avons cherché à élaborer une stratégie capable de nous motiver et de nous structurer.

Nous avons organisé une première session de cinq jours avec la fédération, à laquelle une grande partie des militants a participé. Ces cinq jours nous ont permis de mettre en place de nombreux outils : rétroplanning, identification de nos sites, définition des sites prioritaires, élaboration d'une communication, clarification des enjeux et travail collectif de remobilisation. Une seconde session a eu lieu en janvier 2025, avec l'ensemble des militants invités. Nous avons fait le bilan du travail engagé et redéfini nos objectifs pour cette reconquête électorale.

Sur ces dix jours, il y a eu beaucoup de bonne volonté. Ce qui nous a sans doute le plus aidé, c'est notre motivation : agir concrètement, nous coordonner, publier, tracter.

Pour mettre en pratique les enseignements de la formation, trois éléments ont été déterminants.

Premier point : la motivation. Ces deux formations, ainsi que le soutien très efficace de David PICO qui a cru en nous, ont permis de redonner de l'élan aux nouveaux syndiqués, de structurer les nouveaux militants et de remotiver les anciens. Cela nous a fait beaucoup de bien collectivement.

Deuxième point : la conjoncture. Nous sortions d'une période où plus de 1 000 salariés ont quitté l'entreprise, puis d'une séparation qui en a fait partir 900 de plus. Cela a, à mon sens, déclenché un vent de panique chez IBM. Une partie importante des salariés a brutalement pris conscience de la situation et s'est durcie face aux choix de la direction.

Troisième point : l'infolettre. Une campagne de collecte d'adresses privées nous a permis de diffuser une infolettre à

plus de la moitié des salariés restants. Ils ont ainsi pu constater notre implication, notre efficacité et notre volonté de ne pas nous limiter à l'accompagnement des salariés vers la sortie. Nous avons également intensifié les tractages, renforcé notre présence sur les sites et décidé d'y aller en nombre.

Quatrième point : L'arrivée des syndicats d'IBM Interactive dont certains membres de la CFDT nous ont rejoint en cours de campagne, nous apportant également une aide non négligeable.

Nous avons observé que cela créait une forme d'inquiétude chez les autres organisations syndicales en place. Elles ont commencé à nous attaquer, à nous discréditer. Cela nous a permis de rebondir, non pas en nous victimisant, mais en montrant que nous faisons l'objet d'attaques déloyales de la part d'une opposition qui dispose d'une large majorité chez IBM.

Concrètement, chez IBM, on trouve des organisations dites d'accompagnement – comme la CFE-CGC ou l'UNSA – et une organisation revendicative, la CGT. Or, le contexte actuel tend à polariser les positions : d'un côté, celles et ceux qui ne sont plus d'accord avec la politique d'IBM, ni avec ses pratiques ni avec ses stratégies ; de l'autre, celles et ceux qui pensent pouvoir tirer leur épingle du jeu en négociant leur départ avec un maximum d'indemnités. Nous ne nous situons évidemment pas dans cette seconde logique. Une partie des salariés se reconnaît dans notre positionnement.

En résumé, la remotivation interne, la diffusion de nos idées, notre présence renforcée sur le terrain et la conjoncture ont été les éléments clé de cette reconquête électorale.

Nous sommes passés de 9,8 % dans le Nord à près de 18%, ce qui signifie que nous avons quasiment doublé notre score. Attention, au niveau global, la progression est plus mesurée : nous sommes passés d'environ 14 % à 17 %.

Nous avons désormais un nouveau bureau à Paris qui n'hésite pas à se déplacer. Nous sommes allés rencontrer les UL, nous avons sollicité des aides et nous avons constaté que nous pouvions obtenir du soutien, que ce soit des UL ou de la fédération. Ce soutien a été très motivant et nous a poussés à être présents sur le terrain le plus possible.

Poursuite des actions de terrain et de diffusion

Nous continuons les infolettres. Pour l'instant, nous tractons un peu moins, parce qu'il y a aussi la nécessité de laisser un peu les gens tranquilles.

Mais nous allons repartir en campagne, car nous avons désormais un autre objectif : la syndicalisation. Et forts de cette dynamique, si nous sommes suffisamment nombreux, nous pourrions continuer à grignoter du terrain face aux syndicats en place depuis trop longtemps et devenus bien trop proches de la direction.

Nous avons assisté à la présentation de la nouvelle formation de l'UGICT, destinée à la syndicalisation des cadres.

Chez IBM, 95 % des salariés sont cadres. Cette formation étant toute nouvelle, elle va certainement beaucoup nous servir, parce qu'elle peut devenir un véritable levier de syndicalisation. La lutte contre l'extrême droite est également un axe important : même si les cadres ne sont pas nécessairement ceux qui votent le plus pour ce parti, le fait que la CGT affirme clairement ce combat peut les conforter dans l'idée que notre organisation a des principes et un positionnement clair face à ces forces politiques. Cela fera donc partie intégrante de notre campagne de syndicalisation.

Nous nous appuierons sur la journée du 7 avril pour remobiliser les militants.

Les difficultés rencontrées lors de la reconquête électorale

Le télétravail constitue une vraie difficulté. Nous ne pouvons pas contacter les salariés facilement : nous n'avons pas le droit d'utiliser leurs courriels professionnels, nous ne connaissons pas leurs adresses personnelles et nous ne pouvons pas tracter de manière électronique comme nous le souhaiterions.

La mise en place des infolettres a donc été une démarche longue. Nous avons contacté les salariés un par un, par messagerie instantanée, pour leur demander s'ils étaient intéressés et s'ils acceptaient de nous transmettre leur adresse personnelle. Un par un. Il fallait recueillir leur accord, en garder la trace, leur expliquer notre démarche, essayer aussi des refus. Cette difficulté n'est d'ailleurs pas totalement réglée : c'est toujours un travail en cours.

Certains d'entre nous ont également subi durant la campagne une forme de harcèlement de la part de la direction, avec convocation pour écart de conduite mobilisant ainsi une partie de nos forces pour d'autres combats que celui de la reconquête de notre représentativité.

Nos sites sont très dispersés sur l'ensemble du territoire. Il y a des concentrations en Île-de-France, dans le Sud — Montpellier, Nice, Biot — et dans des villes comme Orléans ou Bordeaux, il est compliqué pour nous de nous déplacer. Nous n'avons pas beaucoup de militants sur place, alors qu'en face, l'UNSA dispose de forces plus importantes.

Malgré cela, il y a eu aussi des satisfactions. Nous avons reçu un très bon accueil de la part de nombreux salariés. Il y a même eu des situations étonnantes : des personnes figurant sur les listes de l'UNSA ont voté pour nous. Traditionnellement, elles étaient peut-être à l'UNSA par prudence, mais elles sympathisent avec nos positions.

Justement, cela renvoie à un point important pour les camarades d'autres entreprises : la CGT est souvent perçue comme le syndicat des ouvriers. Or nous sommes dans une entreprise composée à plus de 95 % de cadres. Nous n'avons même pas remporté de siège dans les premier et deuxième collèges.

Cela pourrait décourager. Pourtant, malgré les difficultés et le contexte médiatique défavorable, nous avons amélioré notre score. Cela montre que c'est possible.

La formation, un outil puissant:

La formation « *reconquête électorale* » a joué un rôle déterminant. Nous avons été site pilote pour la fédération : le collectif formation a utilisé la CGT IBM comme terrain d'expérimentation pour affiner l'outil.

La présence d'un regard extérieur — celui des formateurs — nous a amenés à nous poser des questions simples mais essentielles : pourquoi faisons-nous ainsi ? Peut-on faire autrement ? Cet œil externe a été extrêmement positif. Il a permis de structurer notre démarche et de travailler avec méthode pour viser la représentativité.

Le fait que nous ayons été visibles et engagés, notamment à Paris, nous a permis d'accueillir des militants venant d'autres organisations. Certains étaient très reconnus par les salariés, y compris d'anciens élus ayant géré un CSE d'une entité IBM. Leur arrivée nous a apporté des voix supplémentaires. Le message pour les camarades est clair : le travail militant crée des dynamiques, mais il peut aussi réserver de bonnes surprises.

Enfin, un élément essentiel a été le renouvellement de l'équipe. Lors de notre Assemblée générale 2023, la CGT IBM Paris était dans une situation critique : le collectif ne fonctionnait plus, nous étions deux, et il avait même été envisagé d'arrêter le collectif local pour ne participer qu'au niveau national.

Lorsque les anciens passent la main et font confiance aux plus jeunes, cela ne crée pas de désordre, au contraire : cela redonne de l'élan.

Dans beaucoup de formations, on observe la même chose : là où la CGT sait se renouveler, là où les jeunes prennent des responsabilités et travaillent parfois différemment des anciens, le dynamisme revient.

Étienne Pottier,

Secrétaire général du syndicat IBM NEOPB

Roland Zouki,

Elu CSE et responsable de formation

Nathalie Lecomte,

Secrétaire générale adjointe du syndicat IBM NEOPB



Journée du droit de se syndiquer : les ingénieurs, cadres et techniciens de la métallurgie y prennent toute leur place

A l'occasion de la Journée du droit de se syndiquer, la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie (FTM) CGT réaffirme un principe fondamental : le droit syndical n'est ni une tolérance ni une concession, mais un droit constitutionnel. Inscrit dans le Préambule de 1946 et intégré au bloc de constitutionnalité, il garantit à chaque salarié la possibilité de défendre ses droits et ses intérêts par l'action collective.

Dans ces métiers qualifiés, les troubles musculo-squelettiques L'Union Fédérale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens (UFICT) de la Métallurgie rappelle que ce droit concerne l'ensemble des salariés, y compris les ingénieurs, cadres et techniciens (ICT), quels que soient leur statut ou leur niveau de responsabilité.

Les ICT au cœur des transformations industrielles

Dans la métallurgie, les ICT occupent une place stratégique. Transition écologique, décarbonation, numérisation des processus, réorganisations permanentes et pression accrue sur les coûts, redéfinissent les métiers en profondeur. Les choix industriels et financiers impactent directement l'organisation du travail, les équipes et les perspectives d'emploi.

La syndicalisation des ICT constitue donc un enjeu central : permettre à celles et ceux qui conçoivent et pilotent la production d'intervenir collectivement sur les orientations industrielles et sociales. Il ne s'agit pas seulement de salaires, mais aussi de peser sur les décisions structurantes pour l'avenir de la filière.

Démocratie au travail et rapport de forces

La Journée du droit de se syndiquer pose une question politique majeure : celle de la démocratie au travail. Renforcer la syndicalisation des ICT, c'est renforcer la capacité d'intervention face à des logiques de gestion dominées par des impératifs financiers.

Dans un contexte où les décisions stratégiques sont trop souvent éloignées du terrain, l'organisation collective devient un levier pour rééquilibrer les rapports de forces. Plus les salariés sont organisés, plus ils peuvent défendre leurs qualifications, leurs métiers, le sens de leur travail et peser sur la réorientation des décisions stratégiques.

Des problématiques spécifiques aux ingénieurs, cadres et techniciens

Les ICT font face à des enjeux particuliers : responsabilités élargies, intensification de la charge de travail, pression sur les objectifs, forfaits-jours, dépassements horaires, développement du télétravail et respect du droit à la déconnexion. À cela s'ajoute souvent un isolement organisationnel qui limite les marges d'actions individuelles.

Pour l'UFICT, l'action collective constitue une réponse à l'arme patronale de l'isolement. La syndicalisation permet de mutualiser les expériences, de structurer des revendications communes et d'obtenir des garanties concrètes sur les salaires, les conditions de travail, la reconnaissance des qualifications et les parcours professionnels.

Convention collective et classifications

La réforme récente de la convention collective de la métallurgie et les débats autour des classifications ont renforcé la nécessité d'une représentation collective forte. Grilles salariales, reconnaissance des diplômes, évolution de carrière : ces sujets sont déterminants pour les ICT.

À travers cette journée, la FTM CGT et son UFICT portent une ambition claire : développer un syndicalisme capable de répondre aux nouvelles formes d'organisation du travail et aux responsabilités des ingénieurs, cadres et techniciens, afin que la démocratie sociale s'exerce pleinement et ne s'arrête pas aux portes des bureaux d'études, des services d'ingénierie, des sièges sociaux. Rassembler le salariat en traitant les rapports sociaux qui existent en son sein est un choix fondamental pour transformer la société. Ce n'est pas la voie la plus facile, mais c'est la plus responsable.

Jean Mestdagh,
Membre du secrétariat de l'UFICT

Journée découverte des nouveaux mandatés **DSC/DSC adjoints et coordinateurs**

Le 25 novembre dernier s'est tenue la quatrième journée « Découverte des nouveaux mandatés » à la fédération. 21 camarades étaient présents, et 25 excusés.

Nous avons commencé par un tour de table afin d'avoir leurs remarques concernant leurs attentes vis-à-vis de la fédération. Nous avons aussi posé la question « Pourquoi avoir pris ce mandat ? » Les camarades dont les entreprises ont moins de 2000 salariés, sont pour la majorité des DS, désignés DSC d'office. D'autres, ont remplacé des collègues partis en retraite, et quelques-uns ont évoqué la transformation de la société et la défense des travailleurs au quotidien.

Concernant les attentes de cette journée, et selon les remontées que nous avons eues, celles-ci semblent avoir été bien prises en compte. Une grande partie des camarades n'étaient jamais venus dans les murs, et d'autres connaissaient bien la fédération, mais pas la confédération. Nous avons répondu à quelques interrogations des DSC concernant plusieurs thèmes : les moyens dont ils disposent pour exercer leurs mandats, le cumul des mandats, la représentativité minimum exigée, l'importance d'établir le lien entre les entreprises donneuses d'ordres / sous-traitantes.

Nous avons également eu quelques remontées négatives sur l'absence de réponse de la fédération concernant certaines sollicitations, ce que nous nous sommes engagés à corriger.

Toutes et tous ont apprécié la visite des locaux de la fédération et de la confédération. La rencontre avec l'administrateur confédéral a permis de présenter la maison CGT, les différents secteurs ainsi que les responsabilités associées. La rencontre de la Secrétaire Générale, Sophie BINET, dans la salle du bureau confédéral, a donné lieu à un échange sur les difficultés à mobiliser les salariés. L'ensemble des participants a déjeuné au Centre Jean Pierre Timbaud à Montreuil. Ce moment a été l'occasion de présenter notre Association Ambroise Croizat (AAC.) et l'Union Fraternelle des Métallurgistes (UFM.).

Beaucoup d'entre eux découvraient pour la première fois cette formidable avancée sociale. Enfin, toutes et tous ont bien entendu que leur mandat leur conférait des droits et des devoirs. Le lien avec les syndicats est impératif pour toutes les décisions démocratiques, à prendre dans le cadre de leur mandat. Les camarades représentent la fédération

dans leur groupe et uniquement dans ce cadre. Ils devraient faire leur possible pour participer au Conseil National.

Cette initiative sera renouvelée le 24 novembre 2026. C'est un moment important pour la fédération, rencontrer des camarades est très enrichissant. Chacun repart avec plus de motivation, notamment pour s'inscrire à l'une des deux sessions du stage DSC proposées par la fédération.

Michel Ducret,
Membre du Bureau Fédéral



Un congrès de mobilisation pour renforcer notre organisation spécifique retraités et préparer les luttes à venir



Le 14^e congrès de notre UFR Métallurgie vient de s'achever, après de longs mois de préparation et trois journées denses, marquées par la qualité des débats, l'engagement collectif et la fraternité militante. Cet événement important de la vie de notre fédération restera comme une étape structurante pour les années à venir.

Ce travail de ciblage doit être étroitement croisé avec la formation « *Reconquête électorale* » de la Fédération, animée par les formateurs de la Fédération et des territoires. Elle permet de déployer un véritable levier de formation militante, de développement de la syndicalisation et d'actions syndicales coordonnées sur le terrain. En se servant de l'outil de ciblage partagé, par l'ensemble des structures et en l'inscrivant dans une logique de formation continue et de reconquête, la Fédération se donne les moyens de retrouver sa première place dans la métallurgie et pour la CGT, de redevenir la première organisation nationale, forte, organisée et pleinement utile pour répondre aux besoins des salariés.

Renforcer notre syndicalisme par la formation.

Face aux enjeux de la représentativité, la FTM a engagé une dynamique ambitieuse de formation dédiée à notre renforcement. L'objectif est clair : donner aux syndicats les outils nécessaires pour construire des campagnes électorales, offensives et gagnantes.

Cette formation, pensée pour répondre aux réalités de terrain, se décline sur trois jours pour les structures importantes et deux jours pour les syndicats de plus petite taille. Elle permet aux équipes syndicales de repartir avec un plan de travail concret.

Le cœur de cette démarche repose sur une idée forte : mettre la vie syndicale et les salariés au centre de notre activité. C'est en allant à leur rencontre, en les écoutant, en construisant collectivement un cahier revendicatif répondant à leurs besoins, que nous renforcerons le rapport de forces.

Les résultats obtenus dans certaines entreprises lors du cycle électoral démontrent l'efficacité de cette méthode. Malgré des évolutions défavorables du salariat et une concurrence syndicale accrue, des équipes ont réussi à progresser significativement en voix et à conquérir de nouveaux espaces de représentativité. Les supports fédéraux, notamment sur la nouvelle Convention Collective, ont été de précieux appuis pour nourrir le débat et convaincre.

Les salariés nous attendent. Ils sont prêts à discuter, à comprendre, à se reconnaître dans notre organisation. À nous de créer ces espaces de rencontre. En déployant cette formation sur l'ensemble du territoire, la FTM se donne les moyens de reconquérir, de se renforcer et de gagner en représentativité.

Roland Beraud,
Secrétaire général de l'UFR

Filière défense et armement

Le 19 février 2026, la FTM CGT avait convié les coordinateurs et les DSC de la filière défense et armement à une demi-journée de débats et d'échanges. Cette première initiative a réuni plus de 30 camarades. Les questions autour de cette filière s'inscrivent dans la feuille de route de la fédération post congrès fédéral.

« Pourquoi la CGT Métallurgie a-t-elle organisé une journée sur ces questions industrielles de défense ? Est-ce bien notre rôle ? »

La réponse est un grand OUI. Depuis toujours, la CGT défend une idée simple : il n'y a pas de progrès social sans paix, et il n'y a pas de paix durable sans justice sociale. En tant que métallos, nous sommes au cœur de ce sujet. Notre savoir-faire est immense, et c'est précisément parce qu'il est précieux que nous devons nous interroger sur sa finalité.

Cette initiative n'était pas organisée pour culpabiliser qui que ce soit, mais pour réfléchir collectivement à notre droit à l'avenir.

L'objectif de cette journée était de passer de la réflexion à l'action. Le savoir-faire appartient à celles et ceux qui travaillent. La décision sur ce que l'on produit doit aussi nous appartenir.

La CGT Métallurgie porte sans doute une dimension particulière, puisqu'un grand nombre de salariés de la branche travaillent dans la fabrication de matériels militaires ou dans la défense. Le débat est nécessairement plus délicat parmi ces travailleurs sachant qu'il concerne leur activité, leur travail, leur emploi.

Le budget des armées est en forte progression !

Emmanuel Macron, joint les moyens aux paroles en inscrivant durablement le pays dans « une économie de guerre ». Tandis que les budgets de la culture, de l'éducation, du sport et de la santé baissent. Il est prévu que le budget des armées augmente de 6,7 milliards d'euros pour atteindre 57,1 milliards d'euros en 2026, avec l'objectif de 68 milliards d'euros en 2030. Ce qui représente 413 milliards d'euros sur 5 ans. Cet accroissement des budgets militaires se retrouve dans l'ensemble des pays européens et correspondent à la visée de l'OTAN d'atteindre dans chaque pays 2% du PIB. Et l'union européenne suit, avec son plan « ReArm Europe », dont l'objectif est de mobiliser 800 milliards d'euros. Au niveau mondial, les dépenses militaires atteignent 2 718 milliards d'euros...



Alors évidemment dans le cadre du travail, lieu social primordial de la lutte de classes, le syndicalisme ne peut rester indifférent aux turpitudes du monde et des guerres. D'autre part, la France, en se plaçant second exportateur d'armes dans le monde derrière les Etats-Unis, porte des responsabilités.

Refusons l'économie de guerre, gagnons la paix !

L'émergence des forces sociales qui, dans la spontanéité et massivement, se mobilisent, s'expriment, protestent avec des exigences fortes de respect de souveraineté des peuples, n'est-elle pas une caractéristique nouvelle (Palestine, Venezuela, Ukraine...) ? Dans le monde, ces colossales manifestations pour stopper le génocide en Palestine l'ont démontré.

Plan de travail qui pourrait être envisagé suite aux échanges :

Suite à cette première journée d'échange de notre fédération, un plan de travail se structure :

- ▶ Planifier une prochaine rencontre en présentiel ou en visioconférence ;
- ▶ Participer au collectif de travail Pôle Public National de Défense (PPND) de la confédération ;
- ▶ Réfléchir à une dualité d'activité vers le civil ;
- ▶ Interpeller la FNTE pour un travail commun ;
- ▶ Construire un collectif de la filière dans le collectif aéronautique et spatial ;
- ▶ Rédaction d'un livret filière armement et défense.
- ▶ La paix n'est pas un slogan mais un objectif et un chemin fait de volonté, de choix et de courage politiques. Elle se conjugue avec justice sociale, démocratie, culture, égalité, respect et dignité.

David Blaise,

Membre du Secrétariat Fédéral

L'emploi des personnes en situation de handicap



Les propositions de la FTM CGT :

Dans cette négociation, la délégation CGT a porté plusieurs propositions visant à renforcer réellement les droits des salariés concernés. Nous avons notamment insisté sur la nécessité de faire le lien entre handicap, conditions de travail et usure professionnelle, en mobilisant les dispositifs de prévention existants et en renforçant les actions permettant d'éviter les situations de désinsertion professionnelle. Nous avons également défendu un meilleur suivi de l'évolution de carrière et de la rémunération des salariés reconnus travailleurs handicapés, afin de lutter contre les discriminations dont ils peuvent être victimes tout au long de leur parcours professionnel.

Une nouvelle séance de négociations s'est tenue à l'UIMM le 26 février dernier sur le projet d'accord de branche relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap. Le précédent accord datait de 2013, et était devenu largement obsolète au regard des évolutions du monde du travail et des attentes des salariés concernés. La négociation, entamée le 30 septembre 2025, s'est achevée après seulement trois séances d'une heure chacune. Ce calendrier particulièrement restreint témoigne de la faible priorité accordée à ce sujet par le patronat. À la lecture du projet d'accord, il apparaît d'ailleurs que l'UIMM se contente essentiellement de répondre à l'obligation légale, sans réelle ambition pour améliorer la situation des travailleurs et travailleuses en situation de handicap dans la métallurgie.

Les éléments présentés par le patronat confirment que la branche reste en retrait par rapport à l'objectif légal d'emploi des travailleurs handicapés. Le taux d'emploi direct dans la métallurgie est aujourd'hui de 4,5 %, soit en-dessous du seuil de 6 % fixé par la loi. Par ailleurs, la très grande majorité des salariés concernés a plus de 50 ans. Cette réalité traduit surtout les effets de l'usure professionnelle et des conditions de travail dans nos métiers, bien plus qu'une véritable politique d'embauche inclusive. Autrement dit, le handicap apparaît trop souvent comme la conséquence de carrières marquées par des contraintes physiques et organisationnelles importantes.

Dans ce contexte, le projet d'accord patronal affiche un objectif de progression du taux d'emploi à 5 % d'ici 2032. Pour la CGT, cet objectif reste largement insuffisant et manque d'ambition. Le texte comporte encore trop peu d'engagements concrets ou de contraintes pour les entreprises, ce qui laisse craindre que les progrès annoncés restent très limités dans les années à venir.

La CGT a également proposé de renforcer le rôle des représentants du personnel dans le suivi des situations de maintien dans l'emploi. Nous avons défendu la nécessité de faciliter les aménagements de postes et d'organisation du travail, de permettre l'accès au télétravail lorsque cela constitue une solution de maintien dans l'emploi et de reconnaître le besoin de temps dédié pour les démarches administratives ou médicales liées au handicap.

Au cours des négociations, force est de constater que l'UIMM s'est concentrée principalement sur un seul aspect : la communication autour du handicap. Il a ainsi été question de sensibilisation des managers, des services RH et des salariés, ainsi que de la création de partenariats avec certaines associations. Si ces actions peuvent avoir une utilité, elles ne sauraient se substituer à des mesures concrètes permettant de garantir des droits effectifs pour les salariés en situation de handicap.

La CGT, comme les autres organisations syndicales, a pourtant porté des revendications visant à instaurer de nouveaux droits pour les salariés proches aidants, dont le nombre ne cesse d'augmenter dans les entreprises. Malgré une position commune de l'ensemble des organisations syndicales sur ce point, l'UIMM n'a retenu aucune de ces propositions. Ce refus démontre, une nouvelle fois, le peu d'intérêt que le patronat semble accorder à cette question pourtant essentielle pour de nombreux salariés.

Pour la CGT, l'emploi des personnes en situation de handicap ne peut se limiter à des objectifs statistiques ou à des campagnes de communication. Il nécessite de véritables politiques de prévention, d'embauche et de maintien dans l'emploi, ainsi que la création de droits nouveaux pour les salariés concernés. C'est à cette condition que la métallurgie pourra réellement progresser vers une meilleure inclusion dans le monde du travail.

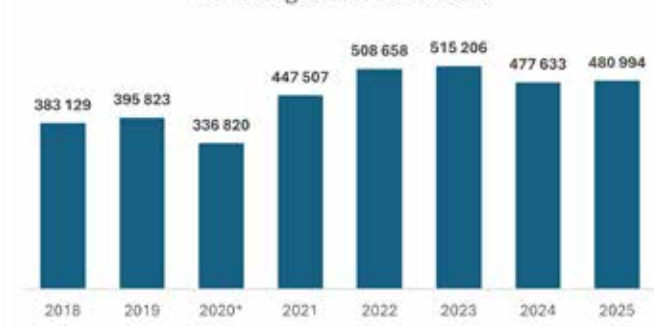
Résultats financiers des groupes de la métallurgie cotés au CAC40

Les groupes du CAC40 ont distribué pour 2025 les montants record de 107 milliards d'euros sous forme de dividendes et de 34 milliards d'euros sous forme de rachats d'actions. Pour les groupes de la métallurgie, le cru 2025 ne constitue pas un record comme le laissent présager les résultats semestriels, et font l'objet d'une très forte hétérogénéité.

Des résultats comptables contrastés

Le résultat net cumulé des groupes du CAC40 s'établit sur un solde négatif. Pour autant, ce résultat n'est pas significatif de la santé financière des groupes de la métallurgie, car Stellantis contribue, à lui seul, à rendre ce résultat net cumulé négatif.

Chiffre d'affaires cumulé des groupes de la métallurgie coté au CAC40

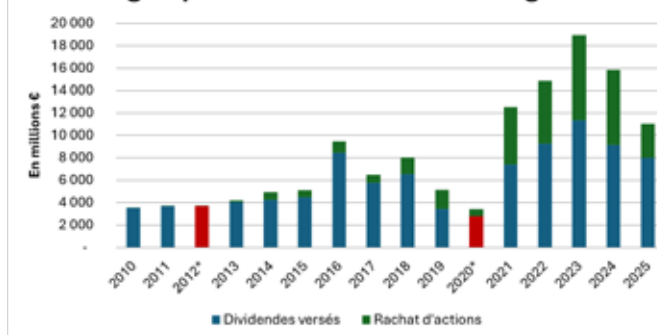


En revanche, le chiffre d'affaires cumulé est un indicateur plus robuste, et démontre un niveau d'activité important car il se situe sur les niveaux pratiqués depuis plusieurs années.

Un coût financier du capital élevé

Le coût financier du capital des groupes de la métallurgie du CAC40 s'élève à plus de 11 milliards d'euros, dont 8 milliards d'euros sous forme de dividendes, et 3 milliards d'euros sous forme de rachats d'actions. Le coût financier du capital a, pour la métallurgie diminué de 30 % par rapport à 2024. Pour autant, il est supérieur de 114% par rapport à celui de 2019. Ce serait donc une erreur de conclure à une crise des grands groupes de la métallurgie. Le coût financier du capital demeure sur des standards extrêmement élevés en 2025, et se maintient sur un haut plateau conquis depuis la crise sanitaire.

Le coût financier du capital dans les groupes du CAC40 de la métallurgie



Si le niveau est inférieur à ce qui s'est pratiqué en 2023, cela s'explique principalement par l'absence de distribution du mastodonte Stellantis, dont le poids dans le coût du capital des groupes de la métallurgie est prépondérant. A cela s'ajoute une distribution en retrait du groupe ArcelorMittal, notamment via des programmes de rachats d'actions moins importants que ceux pratiqués post covid.

Une forte hétérogénéité entre les filières

Deux filières se portent particulièrement bien au sein de la branche : l'aéronautique et les équipements électriques. Ces deux filières, par l'intermédiaire de leur représentant au CAC40, ont massivement distribué à leurs actionnaires.

En revanche les groupes de l'automobile, de la sidérurgie et de l'électronique connaissent des dynamiques plus compliquées. Mais les difficultés sont en trompe l'œil. Elles sont plutôt le résultat de stratégies industrielles douteuses et ratées qui engendrent des coûts de restructuration et de provision très importants (Renault, Stellantis et ST Micro) et dont les résultats exceptionnels ont grevé très fortement les résultats nets. Ces difficultés sont aussi le reflet d'un degré de financiarisation si profond qu'il pousse les dirigeants à adopter des stratégies anti-sociales illégitimes. Elles sont également le résultat de précédentes distributions massives aux actionnaires au détriment des investissements dont ces groupes auraient bien besoin présentement.

Baptiste Royer,
Conseiller Fédéral

Le harcèlement institutionnel en droit pénal

Dans un arrêt du 25 janvier 2025 n° 22-87.145, la chambre criminelle de la Cour de cassation a reconnu que les principes de « *légalité des délits et des peines* » et « *d'interprétation stricte de la loi pénale* » permettent de déduire de l'article L 222-33-2 du Code pénal, tel qu'interprété à la lumière des travaux parlementaires, l'existence de l'incrimination du harcèlement institutionnel.

Faisons le point sur les caractéristiques de ce harcèlement.

Existence d'agissements répétés :

Les agissements visés sont ceux qui résultent à la fois de décisions prises dans l'élaboration, le suivi et le contrôle d'un plan général au plus haut niveau de l'entreprise et de leur mise en œuvre locale assurée et/ou subie par les structures hiérarchiques, au moyen de méthodes et de dispositifs de management anxiogènes et déstabilisants (faits d'isolement, de contrôles excessifs, d'intimidations, de surcharges de travail etc.).

A la différence du harcèlement individuel ou managérial, le harcèlement institutionnel a donc pour caractéristiques qu'il n'exige pas que les agissements s'opèrent dans le cadre de relations interpersonnelles directes entre les dirigeants et les victimes, les salariés. Les premiers ne peuvent donc pas se cacher derrière l'absence de faits répétés de harcèlement direct envers les seconds.

La dégradation des conditions de travail :

Cette dégradation doit être appréciée et comprise au regard notamment de l'obligation générale de sécurité et de santé, de l'obligation de prévention et des alertes des institutions représentatives. Dans le cadre du délit de harcèlement individuel ou managérial, la jurisprudence exige que le harcèlement ait eu pour objet (intentions poursuivies dès le départ) soit pour effet une dégradation des conditions de travail, étant entendu que l'atteinte aux droits, à la santé, à la dignité ou à l'avenir professionnel ne doit être que potentielle. Ainsi, lorsque le harcèlement n'est caractérisé qu'au regard de ses effets, la jurisprudence exige l'existence des relations directes de travail entre des victimes identifiées et les auteurs.

Mais le harcèlement institutionnel, lui, n'est pris en compte qu'au travers de son objet, c'est à dire à raison d'une intention appréciée chez les dirigeants qui consiste soit en la recherche, soit en la simple conscience d'une possible dégradation des conditions de travail, même sans volonté de nuire. L'ignorance des alertes pèse à charge. De ce fait, ce

harcèlement n'exige pas pour être constitué qu'on identifie individuellement des victimes. Il suffit que cette intentionnalité ait visé une communauté de travail. De même, la victime doit si elle entend agir en tant que partie civile, simplement établir son appartenance à celle-ci pour se prévaloir du harcèlement du dirigeant.

Une politique d'entreprise :

Dans le cadre du délit de harcèlement individuel ou managérial, la jurisprudence pénale exige que le dirigeant ait outrepassé ses pouvoirs de direction. En pratique, pour caractériser ces abus, les juges retiennent les faits de harcèlement commis dans le cadre de rapports interpersonnels. Dans le cadre du harcèlement institutionnel la Cour retient un élément supplémentaire : une politique d'entreprise institutionnalisée. Cette politique qui poursuit apparemment des objectifs légitimes, doit avoir été décidée, planifiée ou contrôlée au plus haut niveau, et doit avoir structuré et impulsé les agissements harcelants et la mise en place de conditions de travail délétères. Dans le cas d'espèce les juges ont retenu l'existence de décisions définies au plus haut niveau, se concrétisant notamment par une stratégie de pression permanente, d'ignorance d'alertes répétées, de prise en compte d'objectifs de départs dans la rémunération des encadrants, ou de conditionnement de la hiérarchie au travers de formations.

Le harcèlement institutionnel peut-il migrer dans la jurisprudence sociale ?

Le harcèlement institutionnel est une notion de droit pénal. Il n'est pas (encore) reconnu en droit du travail. Cependant la transposition de cette notion n'est pas exclue, compte tenu de l'existence de jurisprudences sociales et pénales cohérentes et de la proximité rédactionnelle des textes du code du travail et du code pénal ayant pour origine la même source légale : Loi du 17 janvier 2002.

Son intérêt consisterait à reconnaître et sanctionner les politiques d'entreprise apparemment neutres mais axées en pratique sur des stratégies de dégradation des conditions de travail. Sous réserve des règles légales de la charge de la preuve, elle pourrait éviter aux salariés l'écueil de la caractérisation d'agissements répétés le concernant personnellement ou sa collectivité.

César Ferreira,
Conseiller Fédéral

SIÈGE SOCIAL

70, rue d'Hautpoul
75019 Paris

✉ accueil@progexa.fr

🌐 www.progexa.fr

☎ 01 53 38 92 10 - Fax : 01 53 38 92 24

AU SERVICE EXCLUSIF DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Notre ADN

Créée en 2008, Progexa a pour raison d'être d'assister élus, représentants du personnel et syndicalistes, sur les questions économiques et celles portant sur les conditions de travail. Progexa les accompagne aussi dans leurs réflexions sur leur secteur d'activité, leur convention collective...

Nos engagements

Avec 35 salariés, Progexa met tout en œuvre pour répondre aux problématiques des IRP, et ce de manière indépendante des directions.

Nous intervenons donc avec des équipes pluridisciplinaires (experts comptables, économistes, sociologues, gestionnaires, ergonomes, psychologues du travail, juristes) pour produire une analyse personnalisée et indépendante. Il s'agit pour nous de donner les moyens aux représentants du personnel de s'approprier des questions souvent abordées de manière technique ou fataliste par les directions. Pour pouvoir toujours donner l'analyse la plus précise et utile aux élus, nous travaillons aussi avec des partenaires – avocats en droit social, fiscal, ou constitutionnel, médecins du travail, des universitaires spécialisés....

Dans un monde économique où la finance détermine plus que jamais les choix stratégiques des entreprises, Progexa a pour objectifs d'apporter à toutes et à tous une analyse argumentée des données économiques et des conditions de travail et de la santé des salariés.

