DIALOGUE SOCIAL : DES PROMOTIONS CANAPÉ ?

Le 23 novembre 2026

La Direction aime communiquer à outrance sur les accords signés. **Pourtant, elle semble avoir oublié, bien involontairement, de le faire pour l'accord dialogue social du Groupe, signé à l'unanimité des organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe le 9 octobre 2026** *(SUD n'étant pas représentatif à ce niveau).*

Après plusieurs relances, SUD n'a obtenu cet accord que le 20 novembre, six semaines après sa signature. Dommage, car il supprime les limitations du nombre de mots dans les communications syndicales, **alors que SUD a été privé de messagerie sur ce motif jusqu'au 24 octobre… Mais le plus surprenant se trouve aux articles 16.4.2 et 16.4.3.**

Les salariés ayant des « mandats d'importance significative » bénéficient annuellement d'une Augmentation Individuelle (AI) au minimum égale au budget d'AI de leur entreprise. **Cela répond à l'objectif légal de non-discrimination syndicale. Dont acte ! Sauf qu'on y apprend que cette mesure ne constitue qu'un minimum !**

L'accord prévoit qu'une augmentation individuelle supérieure au budget peut être attribuée sur proposition RH, au titre du travail accompli dans le cadre des mandats syndicaux !

SUD s'interroge : c'est quoi, être performant syndicalement pour RH ?



Sans doute dans la même logique « d'attractivité syndicale », **l'article 16.4.3 prévoit que certaines prises de responsabilités syndicales peuvent être considérées comme des promotions, avec là encore des augmentations salariales qui peuvent en découler.**

En plus de valoriser financièrement le travail syndical, la Direction entend également en encadrer l'expression !

L'article 11.1 vise expressément les caricatures syndicales. L'article 13.1.3 prévoit la suspension des messageries syndicales jusqu'à trois mois en cas de récidives, y compris pendant les élections ou un conflit social !

Des augmentations individuelles et des promotions possibles pour les représentants syndicaux. Des sanctions pour les communications jugées non conformes par la Direction. **Après sa notation des syndicats, il ne manque plus grand-chose pour atteindre le sans-faute !**

Ce type d'accord conforte SUD dans son refus de laisser les RH évaluer son travail syndical. L'article 16.3 leur confie pourtant l'évaluation des compétences acquises dans le cadre des mandats. **Tous nos représentants continuent d'effectuer des postes ou journées dans leurs services. Nous demandons donc que leur activité professionnelle soit évaluée par leurs managers**, comme pour les autres salariés. **Une demande que la Direction refuse !**

Notre règlement intérieur, validé par nos adhérents en Assemblée Générale, **prévoit également une totale transparence sur les rémunérations de nos représentants.**

Ce sont les salariés qui jugent le travail de leurs représentants syndicaux, certainement pas la Direction !

Contactez-nous au 06.03.17.05.15 ou au 06.75.38.74.79 ou via sud.anc.lahague@gmail.com