



Communication des membres AVENIR du  
CSE I2S – Nov 2025

## NAO 2026 Inquiétudes sur le pouvoir d'achat des salariés AVENIR dénonce l'immobilisme de la Direction !

### Clarification sur les règles du RGI : rappel de la loi ...

Lors de la dernière venue de l'Inspection du travail en CSE, **certains élus de Traid Union** ont manifestement mal compris ses propos. Déjà **seul un élu AVENIR du CSE a déclenché une alerte Danger grave et imminent (DGI) suite au décès d'un collègue.**

**Le syndicat AVENIR rappelle les dispositions légales en vigueur. (Article L4132-2 ) que** « L'employeur procède immédiatement à une enquête avec le représentant du comité social et économique qui lui a signalé le danger et prend les dispositions nécessaires pour y remédier. »

**Il ne s'agit pas d'un processus ouvert à l'ensemble des élus du CSE. C'est bien l'employeur qui procède à l'enquête à laquelle participe le représentant AVENIR.** Le rapport issu de cette enquête dépend de l'accord pas entre l'employeur et le représentant sur son contenu qui doit établir les faits et à enclencher les mesures correctives nécessaires.

**AVENIR appelle à la responsabilité de chacun et au respect des procédures, afin de garantir la crédibilité des démarches engagées pour la sécurité des salariés et les droits de la victime.**

**Les élus AVENIR n'acceptent aucune pression directe ou indirecte de l'employeur.**

**Les salariés doivent mesurer l'importance du travail d'un représentant totalement indépendant de la direction pour la victime et pour les salariés. Seule la vérité compte.**

### Politique sociale, les conditions de travail et l'emploi 2024/2025

Lors de la dernière réunion d'information/consultation du Comité Social et Économique (CSE) portant sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, les élus **AVENIR** ont exprimé **un avis défavorable suite au rapport présenté en CSE.** Cette position repose sur plusieurs constats préoccupants : **Politique salariale** : Un nombre croissant de salariés n'ont pas eu d'augmentation en 2025. Cette tendance suscite une forte inquiétude quant à l'évolution du pouvoir d'achat malgré l'atteinte des objectifs collectifs et individuels.

**Conditions de travail** : Les élus dénoncent une dégradation continue des conditions de travail, marquée par une augmentation significative de la charge de travail. Cette situation engendre des risques pour la santé physique et mentale des salariés. **Égalité professionnelle** :

La politique mise en œuvre par la Direction en matière d'égalité entre les femmes et les hommes demeure insuffisante. Elle ne permet pas de résorber les écarts persistants, tant en termes de rémunération que d'évolution professionnelle. **Les élus AVENIR dressent un constat alarmant de la situation sociale au sein de l'entreprise. Ils interpellent la Direction sur les conséquences néfastes de sa politique actuelle. AVENIR appelle à une révision urgente sur les orientations sociales afin de répondre aux attentes légitimes des salariés et préserver leur bien-être.**

#### Salaires :

Refus d'augmentation générale, invoquant baisse des résultats en 2025 et contexte incertain. Maintien des augmentations individuelles, mais moins nombreuses et moins élevées. AVENIR juge cette politique démotivante et injustifiée au regard des efforts des salariés.

#### Primes :

Demande de +15 % sur les primes d'astreintes, équipes et panier (inchangées depuis 01/2023). Refus pour astreintes ; décision en attente pour équipes et panier (impact important pour les bas salaires notamment Roanne).

#### Santé / Prévoyance :

L'employeur et Klesia prévoient +5 % de cotisations Mutuelle en 2026.

Aucune précision sur la répartition employeur/salarié.

AVENIR demande que l'employeur assume cette hausse.

#### Frais professionnels :

Tickets restaurant : refus de revalorisation.

AVENIR demande 7,26 € (plafond URSSAF).

Nuitées et missions >3 mois : promesses sans application.

Harmonisation des remboursements en zones urbaines demandée.

#### Transports :

Aucun changement ; FMD "à l'étude".

#### Télétravail :

Proposition de la direction : 25 €/mois si accord sur la réduction à 2 jours/semaine.

AVENIR revendique :

30 €/mois

50 % frais bureau (plafond 400 €)

Indemnisation TT occasionnel

Suivi et accompagnement des télétravailleurs.

**AVENIR dénonce une posture de blocage déguisée en prudence. Le salaire net va baisser en janvier 2026 pour beaucoup de salariés. Même lorsque les objectifs sont atteints, la Direction met en avant de prétendues difficultés économiques pour justifier l'immobilisme. Ce discours de crise devient un prétexte systématique pour refuser toute avancée sociale. AVENIR refuse le chantage social déguisé en dialogue et demande des avancées concrètes.**

