



Réserves sur l'enquête sur les Risques Psychosociaux (RPS)

Suite à la restitution de l'enquête réalisée en octobre 2025, les élus AVENIR ont émis des réserves sur les résultats notamment sur la méthodologie utilisée par l'expert choisi par la Direction. Dans le même questionnaire on constate **un mélange des questions RPS non identifiées et GPTW** qui génère une confusion sur les thématiques abordées. Les élus AVENIR regrettent que le questionnaire n'ait pas pu être débattu avec les représentants du personnel et ne suit pas les préconisations de l'ANACT et de l'INRS. Les élus AVENIR considèrent que les résultats de cette enquête sont incomplets et que les conclusions ne permettent pas d'établir un constat précis sur les RPS dans l'entreprise. **AVENIR demande la mise en place d'une enquête sérieuse fondée sur les recommandations des organismes spécialisés dans la santé au travail afin de garantir une évaluation fiable et indépendante.**

Prime de Participation : la Direction reste muette

Malgré l'instance des élus AVENIR pour obtenir une communication officielle du **montant de la prime** de participation, la Direction reste muette prétextant qu'elle n'a pas encore les éléments pour les communiquer. Quelles sont les raisons de ce retard alors que tous les résultats financiers de l'entreprise sont connus depuis plusieurs mois ? **AVENIR demande la communication de ce montant dans les plus brefs délais**

Importantes augmentations des prix des carburants

Suite à l'augmentation exponentielle du prix des carburants depuis le 2 mars Les élus AVENIR ont demandé à la Direction de prendre des mesures urgentes pour **compenser ces augmentations** qui entraînent des dépenses importantes supplémentaires pour les salariés qui doivent utiliser leur véhicule personnel pour travailler. **AVENIR attend de la Direction qu'elle prenne des mesures rapidement face à cette situation qui pénalise fortement le pouvoir d'achat des salariés.**



AUGMENTATION DE SALAIRES: Une politique très sélective avec des montants d'augmentations symboliques !

Seulement 30,4% des salariés augmentés cette année, contre 38% en 2025. C'est une **baisse significative de -7,6%**, alors que pendant cette période les résultats ont été positifs. Cela signifie concrètement que **près de 7 salariés sur 10 n'ont reçu aucune augmentation**, dans un contexte d'inflation qui a pourtant érodé le pouvoir d'achat de tous. Le % d'augmentation à **1,24%** est en net recul par rapport à 2025 (1,5%), et reste **bien en dessous de l'inflation** sur la période. **Les augmentations accordées n'ont donc pas compensé la perte de pouvoir d'achat, et traduisent une politique salariale restrictive et concentrée, laissant la majorité des salariés sans revalorisation.**

86,9% des salariés n'ont pas progressé, n'ont pas été promus. La question se pose de la transparence des critères de promotion et de leur application équitable.



AVENIR a demandé en NAO (Négociation Annuelle Obligatoire) des mesures générales bénéficiant à 100% des salariés. AVENIR exige plus de transparence, d'équité dans la politique de rémunération de l'entreprise:

- ✓ La publication des critères d'augmentation pour garantir la transparence
 - ✓ Une analyse par genre, âge et ancienneté pour détecter toute discrimination
- Les salariés comprennent difficilement par exemple à SSG, qu'un membre de la DHG a été augmenté de 4000€ alors que la plus faible augmentation n'est que de 80€ !! Un tel écart crée naturellement un sentiment d'**injustice** et d'incompréhension.