

la gazette info⁹⁹

L'actualité des IAA décryptée simplement



4

Actualité

2025, l'année du séisme : La fin de l'agro-industrie française ?

10

Vie Syndicale

Unité, expertise et ambition : retour sur 15^e édition de notre séminaire annuel de formation

14

Dossier spécial

Ce qui a changé en 2025 : les nouvelles règles à connaître

19

Ressources

Cap 2026 : Le guide pour tordre le cou à la charge mentale...

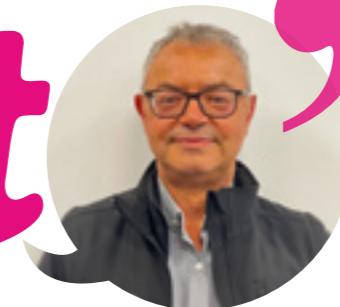


Votre partenaire des projets
de transitions de carrière
et de mobilité

LHH Career Transition
& Mobility

Votre référent
Sébastien Tillon
06 22 60 03 70

édit'rial



À l'heure où 2025 tire sa révérence, le moment est venu de poser un regard honnête sur le chemin parcouru. Cette année n'aura épargné personne dans la filière. Nous terminons ce cycle sous une tension extrême : des fermetures d'usines en pagaille, diligentées par la financiarisation de nos entreprises, et un mouvement social des agriculteurs qui nous rappelle brutalement que sans un amont solide, c'est tout l'édifice de notre souveraineté alimentaire qui vacille. Le SNI2A CFE-CGC manifeste son plein soutien au monde agricole face au projet de concurrence déloyale imposé par le MERCOSUR.

Il faut cependant avoir le courage de la franchise : 2025 a été marquée par des échecs collectifs imposés par la conjoncture. Malgré notre combativité, la « désindustrialisation silencieuse » a laissé des traces. Nous n'avons pas pu empêcher toutes les restructurations. Ce constat nous oblige à une détermination décuplée pour 2026.

Mais notre victoire cette année réside dans notre capacité à transformer la complexité législative en bouclier pour vous. Qu'il s'agisse de la protection anti-discrimination renforcée en juillet, de l'accompagnement face aux réformes de l'assurance chômage ou de la gestion de certains PSE, nous avons prouvé que face à la machine administrative, le syndicat demeure le dernier rempart du cadre et du technicien.

Le syndicalisme est une course de relais. Cette année a vu monter en puissance de nouveaux visages pour garantir que nos combats ne s'éteindront pas. La prochaine année en amènera d'autres, on l'espère. Cette relève insuffle déjà une énergie nouvelle sur des sujets cruciaux comme la charge mentale. Nous invitons la jeunesse à poursuivre, à nous suivre et à nous rejoindre.

En 2026, nous ne lâcherons rien. Mais avant cela, une priorité : déconnectez. La santé est votre premier capital, celui dont nous nous attachons à prendre soin en vous livrant, dans ce magazine, nos petits conseils pour vous protéger au mieux.

Bonnes fêtes de fin d'année à tous et à l'année prochaine, en forme !

Gilles PRUVOT
Président du SNI2A CFE-CGC

A handwritten signature of Gilles Pruvot.

2025, l'année du séisme : La fin de l'agro-industrie française ?

Un an après les prédictions de François Hommeril, notre Président confédéral CFE-CGC, l'alerte syndicale est devenue une amère réalité. Entre « rationalisation » boursière et hécatombe pour les PME, la filière agroalimentaire française subit un séisme historique. Retour sur l'onde de choc qui a ébranlé notre secteur.

REQUIEM POUR L'INDUSTRIE AGRO' EN FRANCE

2025 : Le baromètre vire au rouge

Il y a un an déjà, François Hommeril, Président de la CFE-CGC, alertait au micro de Boursorama : « L'année 2025 risque d'être une année terrible sur le plan des restructurations et des plans sociaux ».



Un an plus tard, force est malheureusement de constater qu'il a eu raison, et que les industries agroalimentaires, notamment, ont été fortement touchées.

L'année 2025 a ainsi marqué un revers historique pour l'agroalimentaire, pourtant moteur de la réindustrialisation française.

Selon les chiffres officiels du « Baromètre industriel de l'Etat » (ci-dessous), le secteur détruit désormais plus d'usines qu'il n'en crée.

Dynamique industrielle dans les IAA au 1^{er} semestre 2025



Parallèlement, les fonctions supports et l'encadrement sont les premières cibles de suppressions de postes massives au sein des grands groupes.

Fermetures d'usines : La grande hécatombe

Cette année, plusieurs grandes entreprises du secteur agroalimentaire se sont délestées de leurs activités et/ou unités de production les moins profitables.

À chaque fois, ces repositionnements stratégiques se traduisent par des fermetures d'usines et des destructions d'emplois.

Dans tous les cas, les maisons-mères justifient ces « re-centrages » par la nécessité d'assurer leur « pérennité », en misant sur leurs activités les plus rentables. Mais trop souvent, ce sont des branches qui sont loin d'être mortes qui sont sacrifiées.

DÉC. 2025 ACTUALITÉ ● 2025, l'année du séisme : La fin de l'agro-industrie française ?



FERMETURES D'USINES

annoncées ou effectives en 2025



Cette stratégie de « recenrage » est également à l'œuvre au sein de la filière agroalimentaire d'Intermarché, qui a annoncé vouloir céder 8 des 55 usines d'Agromousquetaires, soit près de 15 % de ses unités de production.

Pourtant, les performances du groupe sont bonnes, et il affirme que ses usines « soutiennent pleinement l'accroissement de la demande en produits de marques propres ». Comme trop souvent, le discours, de façade, est en parfait décalage avec les actes !

Quand l'Etat lui-même tire la sonnette d'alarme

Cette situation a été dénoncée par le ministre de l'Industrie en personne, qui s'est récemment positionné contre le projet de fermeture de l'usine iséroise de Teisseire, sacrifiée sur l'autel de la sous-traitance.

Des PME historiques sacrifiées

Maison Milhau aurait dû fêter son centenaire en 2026, mais l'entreprise de salaisons a été placée en liquidation judiciaire avant l'été, sans trouver de repreneur. Elle employait plus de 120 personnes, qui ont toutes été licenciées.

Toujours en Occitanie, le spécialiste du foie gras Ducs de Gascogne et l'enseigne de biscuiterie La Cure Gourmande ont également été placés en liquidation judiciaire. Bien que des repreneurs aient été trouvés pour tout ou partie de leur activité, l'addition sociale reste très lourde, avec de nombreux emplois supprimés.

La filiale industrielle de La Trinitaine, entreprise bretonne de biscuiterie employant près de 300 personnes, a quant à elle été placée en redressement judiciaire. Elle recherche aujourd'hui des solutions pour restructurer son activité de production sans déstabiliser les 48 magasins de sa filiale de distribution.

CES MULTINATIONALES QUI SACRIFIENT L'EMPLOI SUR L'AUTEL DE LA PROFITABILITÉ



Nestlé : Anatomie d'un cynisme comptable, emblème de cette année de bascule

En octobre dernier, le nouveau patron de Nestlé annonçait la suppression de 6 % des effectifs soit 16 000 postes sur deux ans au niveau mondial, touchant de plein fouet :

- **12 000 cadres et fonctions supports** soit 75 % des coupes
- **4 000 employés** dans la production et l'approvisionnement.

Ces suppressions ne sont pas un accident de parcours : elles sont inscrites dans le programme « Fuel for Growth » lancé fin 2024, qui vise à dégager 3,2 milliards d'euros d'économies d'ici 2027.

Cette cure d'austérité est également justifiée par une baisse du chiffre d'affaires (-1,9 % en 2025) et une chute du cours de l'action (-37 % depuis 2022).

Mais ne nous y trompons pas : pendant que l'on annonce des milliers de licenciements au nom de la « performance », la réalité comptable raconte une tout autre histoire :

- **Rentabilité maintenue** avec des profits pérennes
- **Actionnariat privilégié** Dividendes en hausse +13 % versés sur 5 ans

D'un côté, on planifie froidement la suppression de 16 000 emplois pour « générer du cash » ; de l'autre, on distribue des milliards sans sourciller.

Le message est clair : on ne ferme plus parce que l'on perd de l'argent, on ferme parce que l'on n'en gagne pas « assez ».

Si le cas de Nestlé est emblématique, il n'est pas isolé.

Unilever, LVMH, Mondelez... Des plans sociaux en cascade

Pour justifier la fermeture d'unités de production, les grands groupes invoquent systématiquement la « pérennité » et le « recentrage » sur les activités rentables. Pourtant, la réalité est plus nuancée : ce sont souvent des branches saines qui sont sacrifiées.

Unilever a lancé un plan de réduction des coûts, qui a débouché sur la suppression de 7 500 postes dans le monde, dont 3 200 en Europe, principalement dans les fonctions supports. Pourtant, là encore, les résultats du groupe se maintiennent, et les dividendes versés à ses actionnaires continuent de grimper.

Chez Moët Hennessy, on retrouve presque la même histoire : la filiale de vins et spiritueux de LVMH s'apprête à supprimer 1 200 postes justifiés par une année 2024, compliquée en termes de chiffre d'affaires et de résultats. Pourtant Moët Hennessy sort d'une période exceptionnelle, et 2024 n'a fait que rentrer dans la norme.

DÉC. 2025 ACTUALITÉ ● 2025, l'année du séisme : La fin de l'agro-industrie française ?

Les mêmes remarques s'appliquent à Pernod Ricard, en pleine restructuration, qui projette de supprimer 140 postes dans son siège social soit 17 % des effectifs.

SUPPRESSIONS DE POSTES

annoncées ou effectives en 2025



Moët Hennessy



L'emploi, 5^e roue du carrosse

Comme l'analyse la CFE-CGC, les actionnaires n'acceptent plus le caractère cyclique de l'économie. La variable d'ajustement pour garantir des dividendes toujours croissants ? L'emploi.

La stratégie du « recentrage » : un sacrifice organisé

Ces mouvements de restructuration enregistrés en 2025 ont touché les salariés de tous types d'entreprises et de tous niveaux.

Les personnes directement concernées par ces suppressions de postes vivent un parcours éprouvant : aux mois de mobilisation collective et de négociations douloureuses, pour des indemnités souvent minimales, succède la recherche d'un hypothétique nouvel emploi, dans un marché tendu et des bassins généralement déjà fragilisés.

Mais la situation est également difficile pour ceux qui restent et doivent souvent faire face à une surcharge de travail liée aux missions laissées vacantes. Leurs journées sont alourdis et leurs conditions de travail dégradées : l'accroissement du stress vient s'ajouter à la peur d'une nouvelle restructuration.



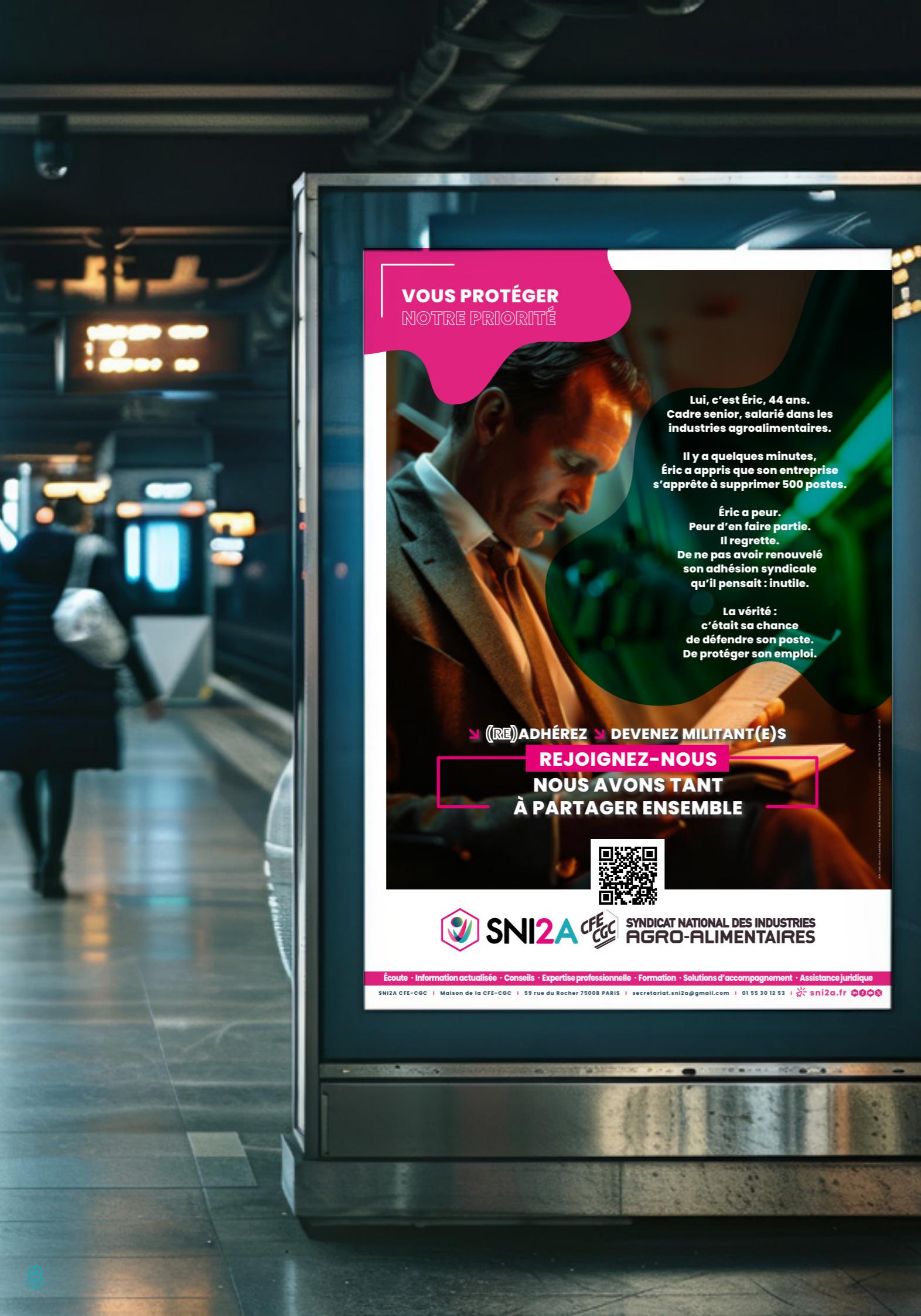
Effet domino : Toute une filière en état de choc

Le séisme industriel ne se limite pas aux grands groupes ou aux murs des usines concernées. Ces mouvements sont susceptibles d'impacter fortement d'autres acteurs, en amont comme en aval.

Tereos, groupe coopératif sucrier français, réduit la durée de ses contrats d'approvisionnement, ce qui menace la sécurité économique de ses producteurs de betteraves sucrières.

Lactalis met fin à l'activité de sa filiale de fabrication de boîtes de fromage, détruisant ainsi plus d'une centaine d'emplois.

Lorsqu'une entreprise agroalimentaire vacille, c'est toute la filière qui tremble.



FACE AU SÉISME DES RESTRUCTURATIONS, LE SNI2A CFE-CGC EST VOTRE PREMIER BOUCLIER STRATÉGIQUE

Dans ce paysage industriel dévasté, l'action syndicale change d'échelle. Le rôle du SNI2A CFE-CGC n'est plus seulement de réagir, mais d'anticiper la tempête pour mieux protéger ceux qui la traversent.

La vigilance : une veille financière et sociale de chaque instant

Dans la droite ligne de notre confédération CFE-CGC et de la fédération CFE-CGC Agro, nous menons une surveillance rigoureuse de la santé financière des groupes.

➤ Le contrôle des dividendes

Nous exigeons une transparence totale sur l'utilisation des profits. Notre ligne de conduite est ferme : la profitabilité ne doit jamais être financée par la destruction de l'outil industriel.

➤ Le réseau «Vigie»

Nos représentants en entreprise sont formés pour détecter les « signaux faibles » (baisse d'investissements, gel des embauches, recours massif aux consultants). Cette remontée d'informations nous permet d'activer les alertes sociales bien avant que le plan de restructuration ne soit rendu public.

Vous protéger : un engagement permanent

Quand la menace se concrétise, notre expertise cumulée avec celle de votre confédération CFE-CGC et celle de votre fédération Agro CFE-CGC devient votre meilleur atout lors des négociations.

Nous ne nous contentons pas de protester ; nous portons des contre-projets viables.

➤ Négocier la dignité

Face aux plans sociaux, nous nous battons pour des dispositifs transparents. Notre priorité est de bannir les licenciements secs en imposant des plans de reclassement internes ambitieux et des indemnités de rupture qui reconnaissent réellement l'engagement des salariés.

➤ Sécuriser les parcours

Pour ceux qui doivent quitter l'entreprise, nous négocions des budgets de formation et de reconversion adaptés aux enjeux de l'agroalimentaire de demain, afin que personne ne reste sur le bord de la route.

Préserver «ceux qui restent» : le combat contre l'épuisement

On oublie trop souvent l'impact des restructurations sur les rescapés. Le SNI2A CFE-CGC fait de la santé au travail une priorité absolue :

➤ Contre la surcharge

Nous surveillons l'évolution de la charge de travail après les suppressions de postes : pas de « faire plus avec moins » sans cadre protecteur.

➤ Prévenir les RPS

Nous imposons des réorganisations réalisistes et surveillons leur mise en œuvre pour éviter que le stress et la perte de sens ne s'installent durablement.

Plus que jamais, dans une filière profondément bouleversée, le SNI2A CFE-CGC se positionne comme un acteur d'anticipation, de vigilance et de solidarité. Notre objectif est clair : préserver les emplois d'aujourd'hui et préparer les compétences de demain pour construire une industrie plus humaine et plus résiliente.

Unité, expertise et ambition : retour sur 15^e édition de notre séminaire annuel de formation

DU 7 AU 10 OCTOBRE 2025, LE PAXTON PARIS MARNE-LA-VALLÉE A ACCUEILLI LA 15^e ÉDITION DU SÉMINAIRE DE FORMATION DU SNI2A CFE-CGC. PRÈS DE 250 CADRES ET TECHNICIENS DES INDUSTRIES AGROALIMENTAIRES SE SONT RÉUNIS POUR QUATRE JOURS INTENSIFS PLACÉS SOUS LE SIGNE DE LA COHÉSION ET DE L'AVENIR.

UN ENGAGEMENT STRATÉGIQUE POUR LE SYNDICALISME DE DEMAIN

Une ouverture sous le signe de la force collective

Dès le 1^{er} jour, la plénière d'ouverture a donné le ton d'un événement dynamique et structuré. Gilles Pruvot, Président du SNI2A CFE-CGC, a accueilli les participants en rappelant que ce séminaire est un espace privilégié pour « renforcer nos pratiques et notre unité » dans un contexte social exigeant, marqué par des restructurations en cascade.

L'ambiance a été immédiatement instaurée par un discours motivant et fédérateur de notre Secrétaire Général Laurent JOURDAT montrant le chemin parcouru au travers des derniers chiffres de représentativité (publiés dans la gazette de sept.) et valorisant ce qui nous anime fondamentalement :

la défense des salariés que nous représentons et le progrès pour tous au sein de nos entreprises.

Un soutien institutionnel et historique de 1^{er} plan

Le syndicat a également reçu une reconnaissance majeure à travers la participation et les interventions sur scène de personnalités de premier plan de la Confédération, répondant aux questions de nos deux Vice-Présidents, Natacha Thioux et Jérôme Grasset, animateurs dynamiques de l'événement :

• François Hommeril

Président confédéral CFE-CGC ;

• Thierry Faraut

Président fédéral Agro CFE-CGC

• Éric Labouré

Délégué National CFE-CGC

• Christophe Legois

Délégué National CFE-CGC

• Fatima Hamadi

Élue CFE-CGC

• Christophe Roth

Secrétaire Nationale CFE-CGC également reconnu pour son expertise sur la santé au travail et le handicap appliquée au sein de l'Agefiph

• et bien d'autres...

La présence des racines et de l'histoire du SNI2A CFE-CGC était également assurée par **Valérie Gayte** (Membre du CESE, Secrétaire générale CFE-CGC AGRO et Présidente d'honneur SNI2A) et **Michel Coudougnès** (Président d'honneur SNI2A).

DÉC. 2025 VIE SYNDICALE • Unité, expertise et ambition : Retour sur la 15^e édition de notre séminaire annuel de formation

LA FORMATION AU CŒUR DE L'EXPERTISE DE VOS RÉPRÉSENTANTS

Innover pour mieux représenter

Le programme 2025 a anticipé les mutations technologiques avec un atelier majeur sur l'Intelligence Artificielle :

• L'IA au service des IRP

pour outiller les élus face aux défis numériques.



Maîtriser les fondamentaux du dialogue social

Les participants ont approfondi leurs compétences techniques via des ateliers spécialisés :

• Négociation et Management

Stratégies de négociation en entreprise et développement des sections syndicales.

• Expertise Juridique et Sociale

Maîtrise des enjeux du CSE, prévention des risques psychosociaux et gestion du contrat de travail.

• Accompagnement de carrière

Sessions dédiées à la retraite et à la fin de carrière professionnelle.

De nouveaux outils pour sensibiliser et agir

La plénière a permis de dévoiler en avant-première de nouveaux supports militants : la nouvelle campagne d'affiches, la brochure de poche *Un Nouveau regard sur le syndicalisme* et le *Guide du Militant*, véritable recueil de conseils pour vous accompagner efficacement au quotidien.



UN ENGAGEMENT SOCIÉTAL CONCRET

Solidarité pour tous...

Après le succès des éditions antérieures, le SNI2A CFE-CGC a renouvelé son engagement solidaire annuel en soutenant l'association Sourire d'Enfant de Bourg-en-Bresse.

Grâce à la mobilisation et à la générosité des participants durant le séminaire, 2 500 € ont été collectés.

Marquant la concrétisation de cet élan de solidarité, un chèque de ce montant a été officiellement remis à l'association le vendredi 28 novembre dernier par Daniel Gameiro, membre de notre conseil d'administration.



COHÉSION NATIONALE : LA FORCE D'UN RÉSEAU INTERCONNECTÉ

Au-delà des sessions de formation, le séminaire du SNI2A CFE-CGC a rempli sa mission essentielle : briser l'isolement des experts syndicaux en créant un véritable écosystème d'entraide et de partage.

Un dialogue privilégié avec les partenaires experts

L'Espace Partenaires a été un des carrefours stratégiques de ces quatre jours. Ce forum organisé à chaque milieu de demi-journée de travail, a permis aux participants d'échanger en face-à-face avec des experts de haut niveau, offrant des solutions concrètes pour le quotidien des membres de la représentation du personnel :

- **Protection sociale et prévoyance**
Des échanges approfondis avec AG2R LA MONDIALE et AGRICA pour sécuriser l'avenir des salariés.
- **Conseil et accompagnement**
L'expertise de SECAFI, LHH, Axiiconsultants, Isast et Apex-Isast pour décrypter les enjeux économiques et les restructurations.

- **Services et pouvoir d'achat**
Des solutions innovantes pour les CSE avec Swile, Marcarvacances, Comitéo et le Groupe VYV.
Un grand merci à eux pour leur engagement.

La force du collectif : du partage d'expérience à la synergie

Cette énergie s'est également déployée entre les 250 participants issus de sites géographiques et d'entreprises différentes (industries laitières, viandes, boissons, etc.).

Ces moments d'échanges informels permettent :

- **Le partage de «bonnes pratiques»**
notamment sur la gestion des négociations annuelles obligatoires (NAO).
- **La création de synergies**
entre sections d'un même groupe industriel.
- **L'accueil des nouveaux élus,**
parrainés par l'expérience des plus anciens dans une ambiance bienveillante.

Des moments de convivialité pour sceller l'unité

La cohésion a trouvé son apogée lors de rendez-vous devenus cultes et inédits :

- **La Mythique soirée des Régions**

Un moment de partage authentique où chaque membre de sa région a mis en avant les spécialités de son territoire, symbolisant la richesse et la diversité des industries agroalimentaires françaises.

- **La soirée Tournoi de Bowling**
Pétanque intérieure et jeux d'arcade

Activité inédite qui a permis de se challenger et de s'affronter amicalement.

- **Le dîner de gala**
«Années 80/Disco»

Une célébration festive qui a permis de relâcher la pression après des journées de travail intensives, renforçant le sentiment d'appartenance à la famille SNI2A CFE-CGC.

En repartant de cette 15^e édition, chaque participant n'emporte pas seulement des connaissances juridiques, mais aussi un carnet d'adresses enrichi et la certitude de faire partie d'un collectif solide, prêt à agir de concert sur l'ensemble du territoire.

ON RETROUVE EN 2026 ? BLOQUEZ LES DATES, DÈS MAINTENANT !

DU 15 AU 19 JUIN > MONTAUBAN VIBRERA AU RYTHME DU SNI2A CFE-CGC
ON A DÉJÀ HÂTE DE VOUS Y ACCUEILLIR !

Ce qui a changé en 2025 : les nouvelles règles à connaître

L'année 2025 marque l'aboutissement de réformes structurelles majeures. Entre la mise en conformité européenne sur les congés et le durcissement des règles d'indemnisation chômage, le paysage social s'est profondément transformé. Voici les faits tangibles pour naviguer dans ce nouveau cadre législatif.

CONGÉS PAYÉS ET ARRÊT MALADIE : L'ÉPILOGUE LÉGISLATIF

La fin d'une injustice historique

Le millésime 2025 marque la fin d'une exception française qui pénalisait les salariés avec une pleine intégration du droit européen dans votre gestion des congés avec l'application de la Loi n° 2024-364 du 22 avril 2024 :

DERNIER BARÈME APPLICABLE

Maladie « ordinaire »

Vous acquérez désormais 2 jours ouvrables par mois (soit 24 jours par an).

AT/MP

(Accident du Travail/Maladie Professionnelle) Le cumul reste à 2,5 jours (soit 30 jours par an).

Depuis le 1^{er} janvier 2025, l'**employeur doit vous informer de vos droits** dès votre reprise. Vous disposez d'un délai de **report de 15 mois pour solder ces congés**.

NOTRE CONSEIL VIGILANCE

- Ne laissez pas vos compteurs s'évaporer.
- Vérifiez que votre bulletin de paie intègre bien ces nouvelles règles de cumul.
- En cas de litige sur le délai de report, sollicitez immédiatement vos élus pour faire valoir la jurisprudence européenne.



Le Saviez-vous ?

Depuis SEPT. 2025 Les anciens modèles de formulaire d'arrêt de travail sont refusés par la CPAM).

Un nouveau formulaire d'arrêt de travail papier sécurisé est désormais obligatoire.

Depuis LE 1^{ER} OCT. 2025 Les visites de reprise et de pré-reprise après un arrêt de travail sont facilitées pour mieux anticiper l'aménagement de votre poste.

ASSURANCE CHÔMAGE : LA PROTECTION DES CADRES DÉPOUILLÉE

Travailler plus pour s'ouvrir des droits, plus court !

Depuis l'application stricte du décret n° 2024-606, entrée en vigueur au 1^{er} janvier et étalée jusqu'en avril pour application concrète, votre sécurité dépend plus que jamais de votre durée d'affiliation.

DERNIER BARÈME APPLICABLE

Exigence élargie pour l'ouverture aux droits

Il faut désormais justifier de **8 mois de travail (1 200 h) sur les 20 derniers mois** pour ouvrir une indemnisation (contre 6 mois auparavant).

Amputation de la durée d'indemnisation

Si le taux de chômage national reste sous les 9 %, la durée d'indemnisation est réduite de 25 %. Pour un cadre de moins de 53 ans, la **couverture maximale est tombée à 13,5 mois**.

NOTRE CONSEIL VIGILANCE

Avant de signer une rupture conventionnelle ou de subir une restructuration

- Simulez vos droits réels avec les barèmes 2025 sur le portail mesdroitssociaux.gouv.fr.
- Consultez vos DS, ils sont formés pour vous apporter un conseil éclairé pour votre situation.



RÉFORME DES RETRAITES : LE CURSEUR CONTINUE DE GLISSE

Génération 1963 : vous êtes en 1^{er} lieu concernés

La réforme de 2023 poursuit sa montée en charge progressive. Au 31 décembre 2025, nous franchissons une nouvelle étape clé du calendrier législatif.

Si vous êtes né en 1963, l'âge légal de départ n'est plus de 62 ans, ni de 63 ans, mais de 63 ans et 3 mois. **Pour obtenir le «taux plein» (sans décote), le nombre de trimestres requis continue de croître pour atteindre 172 trimestres (43 ans) pour les générations suivantes.**

NOTRE CONSEIL VIGILANCE

- Ne vous fiez pas aux simulateurs obsolètes.
- Préparez vos rendez-vous de carrière avec un expert de proximité : votre DS.
- Connectez-vous à votre espace personnel sur info-retraite.fr. Un seul outil qui intègre votre carrière complète, y compris vos périodes de chômage ou d'arrêt maladie.

SÉCURITÉ SOCIALE : REVALORISATION DU PASS EN 3 POINTS « FLASH »

Pourquoi votre « Net à payer » a bougé ?

Au 1^{er} janvier 2025, l'État remonte la barre du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS) : curseur qui décide combien l'État et les caisses de retraite vous prélèvent sur chaque euro gagné, a augmenté de 1,6%.

DERNIÈRES RÈGLES APPLICABLES

La barre passe de 3 864 € à 3 925 € par mois (soit 47 100 € par an). Ce montant représente le seuil de bascule entre vos différentes tranches de cotisations.

CONSÉQUENCES DIRECTES

➤ Variation du Net

Comme l'État a remonté la barre (elle passe de 3 864 € à 3 925 €), la répartition de vos cotisations a changé. Votre salaire net peut donc varier de quelques euros, même si votre brut reste identique.

➤ Protection boostée

Vos garanties Prévoyance & Mutuelle (capital décès, indemnités) sont souvent calculées en «multiple du PASS». Le plafond montant, votre couverture s'améliore automatiquement en cas de coup dur.

➤ Impact sur votre mutuelle

Comme vous êtes mieux couvert, le coût de votre mutuelle (si elle est indexée sur le PASS) peut lui aussi avoir augmenté légèrement.

NOTRE CONSEIL VIGILANCE

- Vérifiez bien vos bulletins.
- Sollicitez vos délégués en cas d'incohérence sur vos tranches de cotisations !

SÉCURITÉ SOCIALE : ARRÊT DE TRAVAIL ET CONTRÔLE MÉDICAL 2.0

La Visio médicale s'invite désormais chez vous

Depuis cette année, la lutte contre la fraude s'intensifie, mais les modalités de contrôle s'adaptent aussi aux nouvelles technologies. Le contrôle médical patronal peut désormais s'effectuer à distance.

CE QU'IL FAUT RETENIR

Si votre employeur maintient votre salaire pendant un arrêt, il a le droit de demander une contre-visite médicale pour vérifier que votre état justifie bien l'arrêt.

Ce contrôle peut désormais se faire par vidéotransmission. Le médecin contrôleur vous envoie un lien sécurisé sur votre smartphone ou ordinateur.

Vous devez être présent lors de la connexion (pendant vos heures de présence obligatoires). Un refus de visio sans motif légitime peut entraîner la suspension du complément de salaire versé par l'entreprise.



DÉC. 2025 DOSSIER SPÉCIAL ● Ce qui a changé en 2025 : les nouvelles règles à connaître

PROTECTION ANTI-DISCRIMINATION : UN PÉRIMÈTRE ÉLARGI

Ne soyez plus sanctionné pour avoir osé agir

Depuis le 2 juillet 2025, la loi a franchi une nouvelle étape pour protéger les salariés. Le panel des critères de discrimination a été renforcé, notamment pour mieux protéger les lanceurs d'alerte et les salariés engagés dans des procédures judiciaires.

DERNIÈRES RÈGLES APPLICABLES

➤ Extension des critères de discrimination

La loi affine la reconnaissance des discriminations indirectes, rendant plus difficile pour l'employeur de justifier des différences de traitement non fondées sur des critères objectifs et professionnels.

➤ Protection des lanceurs d'alerte

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou écarté pour avoir signalé un manquement ou une pratique illégale au sein de son entreprise.

➤ Sécurisation des procédures judiciaires

La protection s'étend désormais plus fermement aux salariés engagés dans des actions en justice. Témoigner ou agir pour faire respecter vos droits (ou ceux d'un collègue) ne peut plus être un frein à votre évolution professionnelle.

NOTRE CONSEIL VIGILANCE

Personne ne doit avoir peur de défendre son intégrité ou ses droits. Cette loi du 2 juillet 2025 transforme votre «devoir de vigilance» en un droit protégé. Si vous ressentez une mise à l'écart ou une pression inhabituelle après une prise de parole, contactez immédiatement vos délégués.

CONGÉS PAYÉS : GAGNEZ DES JOURS EN PLUS !

Fractionnez-les grâce à la loi du 22 avril 2024

POURQUOI ON EN PARLE ENCORE EN DÉCEMBRE 2025 ?

Parce que c'est la 1^{re} année complète où les cadres et techniciens ont pu accumuler ces jours. Beaucoup vont découvrir leur solde de congés mis à jour sur leur bulletin de décembre ou janvier. C'est le moment où le droit devient concret.

POURQUOI EN PARLER MAINTENANT ?

Parce que la période légale de prise des congés d'été s'est terminée le 31 octobre 2025. C'est donc en décembre ou janvier que les compteurs de «jours de fractionnement» doivent apparaître sur les fiches de paie pour ceux qui n'ont pas tout pris cet été.

CE QU'IL FAUT RETENIR

Si vous prenez une partie de votre congé principal (hors 5^e semaine) en dehors de la période estivale :

➤ Si vous avez conservé 6 jours ou plus, c'est + 2 jours de repos

➤ Si vous avez conservé entre 3 et 5 jours, c'est + 1 jour de repos

NOTRE CONSEIL VIGILANCE

➤ Vérifiez votre accord d'entreprise ! Certaines directions demandent de «renoncer» à ces jours en échange d'autres avantages ou lors de la signature de votre demande de congés. Si vous n'avez pas signé de renonciation explicite, ces jours vous sont dus.

➤ Sollicitez vos élus pour faire le point sur vos compteurs !

VOTRE ÉQUILIBRE
NOTRE PRIORITÉ



Harcèlement au travail
Épuisement Professionnel
Stress · Surmenage
Déséquilibre vie pro/ vie perso
Sentiment d'isolement

**Vous n'êtes pas seul·e.
Brisez l'isolement.
Nous pouvons vous aider.**



 **SNI2A** CFE CGC SYNDICAT NATIONAL DES INDUSTRIES
AGRO-ALIMENTAIRES

Écoute · Information actualisée · Conseils · Expertise professionnelle · Formation · Solutions d'accompagnement · Assistance juridique

 SNI2A CFE-CGC | Maison de la CFE-CGC | 59 rue du Rocher 75008 PARIS | secretariat.sni2a@gmail.com | 01 55 30 12 53 |  sni2a.fr 

Re
source

Cap 2026 : Le guide pour tordre le cou à la charge mentale...

L'année 2025 s'achève, marquée par l'intensité des secousses qui ont ébranlé l'agroalimentaire. Pour aborder 2026 avec une longueur d'avance, le SNI2A CFE-CGC a compilé les meilleures ressources et leviers pour protéger votre santé, booster votre action et sécuriser vos droits.

RPS : DÉTECTEZ LA ZONE ROUGE AVANT LE CRASH

Repérer les «signaux faibles» avant la rupture

La période de fin d'année dans l'industrie agroalimentaire est un «tunnel» à haut risque. Il peut vous exposer à un stress chronique qui s'installe sournoisement sans crier gare !

Soyez attentifs aux indicateurs de surcharge :

➤ **Signaux cognitifs :**
Difficultés de concentration, erreurs inhabituelles sur des dossiers simples, oubli fréquents.

➤ **Signaux émotionnels :**
Irritabilité accrue (le fameux «nerf à vif»), sentiment d'être submergé ou perte d'enthousiasme.

➤ **Signaux physiques :**
Troubles du sommeil, fatigue persistante même après un week-end, ou tensions musculaires répétées.

NOTRE CONSEIL POUR PRÉVENIR LES RISQUES

Ne restez pas seul. Nous préconisons 3 leviers d'action :

➤ **Activez le «Stop & Go» managérial**

Si vous dirigez une équipe, instaurez des micro-points de régulation. Posez la question : «De quoi avez-vous besoin pour boucler ce dossier sans finir à 21h ?». Cela permet de réajuster les priorités en temps réel.

➤ **Éclairez vos priorités**

Utilisez la Matrice d'Eisenhower (voir notre article de septembre 2025) pour identifier ce qui peut être reporté en janvier sans dommage majeur pour la production. Tout n'est pas «vital» le 24 décembre à 16h.

➤ **Sonnez l'alerte syndicale**

Si vous subissez des objectifs inatteignables, déconnectés de la réalité du terrain, parlez-en à vos délégués. Nous pouvons intervenir pour demander l'ouverture d'un dialogue sur l'organisation du travail. Nous pouvons également vous mettre en relation avec nos experts compétents pour vous accompagner à faire face à cette situation.



SANCTUARISEZ VOTRE DÉCONNEXION PENDANT LES FÊTES

Le mode «Off» n'est pas négociable

Le secteur de l'IAA ne s'arrête jamais vraiment, mais votre cerveau, lui, en a besoin. La Qualité de Vie au Travail (QVT) commence par le respect des temps de repos.

On ne le rappellera JAMAIS AS-SEZ... le Droit à la déconnexion n'est pas qu'un concept juridique, c'est une obligation légale visant à protéger votre santé mentale. En tant qu'adhérent SNI2A CFE-CGC, n'hésitez pas à solliciter vos élus pour savoir comment ce droit est concrètement appliqué dans votre accord d'entreprise.

NOTRE CONSEIL POUR UNE DÉCONNEXION TOTALE

- ➊ **Étape 1** Programmez votre gestionnaire d'absence dès maintenant.
- ➋ **Étape 2** Indiquez clairement que vous ne prendrez connaissance des messages qu'à votre retour.
- ➌ **Étape 3** Orientez vers un contact d'astreinte défini par la direction, pas vers votre mobile personnel.
- ➍ **Étape 4** Profitez pleinement de votre temps de repos et de ceux qui le partagent avec vous.
- ➎ **Étape 5** Triez vos tâches selon des méthodes éprouvées comme la matrice d'Eisenhower qui vous apprend à distinguer l'Urgent de l'Important. Retrouvez le détail de cette méthode dans l'édition de septembre 2025 de la Gazette. On y consacre tout un article détaillé pour vous aider à prioriser vos missions sans stress !

ATTERISSEZ SANS SURCHAUFFE APRÈS LES FÊTES

Prenez le temps

Le retour de vacances est une zone de turbulence pour la charge mentale. La tentation est grande de vouloir «éponger» tout le retard en 48 heures. Le SNI2A vous conseille de traiter votre reprise comme un marathon, pas comme un sprint.

NOTRE CONSEIL POUR UN RETOUR MAÎTRISÉ

- ➊ **Appliquez la règle de la «Zone Tampon»**
Sanctuarisez une matinée complète pour traiter vos emails et réorganiser vos priorités. C'est votre sas de décompression indispensable.
- ➋ **Appliquez la méthode du «Batching» (Groupement)**
Regroupez les tâches similaires (ex: une heure pour l'administratif, deux heures pour les points d'équipe). Cela réduit considérablement le coût cognitif du changement de tâche.
- ➌ **Réactivez votre réseau de proximité**
Allez à la rencontre de vos collègues et de vos DS. Un échange informel de 10 minutes est souvent plus efficace que 50 emails pour comprendre les nouveaux enjeux du site après les fêtes de fin d'année.

PRÉPAREZ VOS PROCHAINS RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE

Ne subissez plus l'entretien annuel et montez en compétence

Janvier est traditionnellement le mois des bilans et des projections. Mais un entretien annuel réussi se gagne dès décembre. Ne voyez plus ce rendez-vous comme une formalité administrative, mais comme un levier de négociation.



NOTRE CONSEIL POUR BIEN PRÉPARER VOS RDV

- ➊ **Ne restez pas dans le flou**
Listez vos succès, les projets menés «en mode dégradé» et les dépassements de fonction. Transformez votre charge mentale de 2025 en arguments pour obtenir des moyens supplémentaires en 2026.
- ➋ **Sollicitez vos Délégués Syndicaux (DS)**
Véritables experts de proximité, ils détiennent des «tips» exclusifs pour vous accompagner, que ce soit pour vos négociations salariales individuelles ou pour structurer vos demandes de formation.
- ➌ **Appuyez-vous sur les plateformes expertes dédiées**
Pour préparer vos rendez-vous, ne plus subir les interprétations RH et nourrir vos demandes lors de l'entretien professionnel, appuyez-vous sur les données brutes de plateformes officielles :



mesdroitssociaux.gouv.fr

CPF, retraite, chômage...
Ce portail vous sert à vérifier vos droits et votre «patrimoine social».



code.travail.gouv.fr

Primes, préavis, minima conventionnels...
Ce portail vous apporte des réponses juridiques précises adaptées à votre convention collective agroalimentaire.

➌ Planifiez une formation syndicale

Votre syndicat SNI2A CFE-CGC se tient à votre disposition pour vous accompagner dans cette formation. Accédez au catalogue des formations disponibles au 1^{er} semestre 2026 depuis notre site-web : [*sni2a.fr](http://sni2a.fr), rubrique outils > Programme formation

(RE)VIVEZ L'EXPÉRIENCE
SYNDICALE.

JEUNES TALENTS
ÊTES-VOUS PRÊT·E
À INFLUENCER
L'AVENIR
DE NOS MÉTIERS ?

➔ (RE)ADHÉREZ ➔ DEVENEZ MILITANT(E)S

REJOIGNEZ-NOUS
NOUS AVONS TANT
À PARTAGER ENSEMBLE



SYNDICAT NATIONAL DES INDUSTRIES
AGRO-ALIMENTAIRES

Écoute · Information actualisée · Conseils · Expertise professionnelle · Formation · Solutions d'accompagnement · Assistance juridique

SNI2A CFE-CGC | Maison de la CFE-CGC | 59 rue du Rocher 75008 PARIS | secretariat.sni2a@gmail.com | 01 55 30 12 53 | sni2a.fr

**Développez vos capacités professionnelles
grâce au coaching...**
Le **SNI2A CFE-CGC** vous accompagne...



Accédez à + d'info
Consultez notre partenaire

Alain DELPECH Coach professionnel
Tél. 06 07 89 78 93 / alaindelpechcoach@orange.fr



la gazette info

Parution: Décembre · 4^e trimestre 2025 · **Directeur de la publication:**

Gilles PRUVOT, Président du SNI2A CFE-CGC · 59 rue du Rocher · 75008 PARIS · secretariat.sni2a@gmail.com

· **Comité de rédaction:** Natacha THIOUX, Gilles PRUVOT, Laurent JOURDAT · **Rédaction:** La Plume et la Souris,

Natacha THIOUX, Catarina ETCHEMENDY · **Crédits photos:** ©pla2na, ©PhotoGranary, ©Evgenia, ©Red, ©Anoo

©HéHoLiens Communication · **Conception graphique et mise en page:** ©Catarina ETCHEMENDY SAS 788 570 067



**Retrouvez toute notre actualité
et celle de nos partenaires, en temps réel,
sur nos réseaux sociaux.**

Abonnez-vous.

