



# la Gazette info

L'actualité des IAA décryptée simplement



4

## Économie

Bilan et projections  
des évolutions  
économiques  
et sociales du secteur

8

## Droit social

Arrêts maladie et  
congrés payés : vos  
nouveaux droits

12


## Société

Noël en entreprise :  
une fête à double  
facette

14

## Progrès

Succès 2024 et  
orientations 2025  
du SNI2A CFE-CGC



“Ce qu'on attend  
d'une mutuelle ?  
Qu'elle s'adapte  
à nous, et pas  
l'inverse.”

Des solutions d'assurance et des services,  
pour tous, répondant aux besoins  
actuels et à venir.

C'est ça, la mutuelle d'aujourd'hui.


Renseignez-vous en agence  
ou sur [aesio.fr](https://www.aesio.fr)



**AÉSIO**  
MUTUELLE

MUTUALITÉ FRANÇAISE  
AÉSIO mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le n° 775 627 391 dont le siège social est 4 rue du Général Foy 75008 PARIS.  
Document non contractuel à caractère publicitaire. ©AdobeStock: 23-205-014-1

# éditorial



Les récentes annonces de suppressions de postes chez des entreprises emblématiques comme Auchan et Michelin, ainsi que les 500 suppressions de postes dans le secteur public dénoncées par les syndicats de France Travail, illustrent la précarité croissante du marché du travail et les défis majeurs auxquels la France doit faire face en cette nouvelle période de turbulences économiques et sociales.

Dans ce contexte de restructurations, le rôle des syndicats n'a jamais été aussi crucial.

En première ligne pour protéger les salarié(e)s de l'encadrement des entreprises des industries agroalimentaires contre la pression et les licenciements abusifs, négocier des conditions de travail justes et des augmentations salariales équitables, le SNI2A CFE-CGC se mobilise chaque jour pour vous protéger, défendre vos droits et renforcer vos acquis sociaux, tout en incarnant ses engagements et une représentation adaptée aux ingénieurs, cadres et techniciens des industries agroalimentaires.

En cette période d'incertitudes économiques et sociales, de négociations annuelles dans vos entreprises (NAO) et de renouvellement de votre engagement syndical pour l'année 2025, se syndiquer, c'est donner à vos représentants les moyens de peser dans les négociations collectives, répondre à vos besoins spécifiques avec expertise et détermination, mais aussi bénéficier d'un soutien juridique et d'une solidarité active face aux difficultés survenant dans le cadre professionnel.

Aligné sur l'actualité et les enjeux de la saison, ce numéro vous propose une rétrospective des évolutions du secteur et les avancées sociales obtenues par le SNI2A CFE-CGC dans les entreprises des industries agroalimentaires, un décryptage des nouvelles règles de calcul des congés payés durant un arrêt de travail, fruit de l'influence syndicale, et un retour en images sur les animations de l'Arbre de Noël d'entreprise, véritables outils pour renforcer le lien social et la cohésion d'équipe.

Dans une période marquée par l'incertitude, où les défis sociaux perturbent parfois l'esprit de fête et l'optimisme propre à cette saison, il est essentiel de rester soudés, engagés et bien représentés. Le SNI2A CFE-CGC vous souhaite de très belles fêtes et réaffirme son engagement à vos côtés pour vous accompagner, vous défendre et construire ensemble un avenir professionnel plus équitable et solidaire.

**Gilles PRUVOT**  
Président du SNI2A CFE-CGC

# Bilan et projections des évolutions économiques et sociales du secteur

Alors que les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) 2025 se profilent, le contexte économique impose une parfaite maîtrise de l'évolution du secteur et des dynamiques en action. Entre les tensions persistantes sur les évolutions des salaires et la compétitivité des entreprises, les industries agroalimentaires doivent concilier impératifs sociaux et exigences économiques. Cet article propose une analyse des grandes tendances observées.

## Croissance mondiale : entre stagnation et risques financiers

### ÉCHELLE MONDIALE

#### Bilan 2024

Sur le plan mondial, le bilan de 2024 reste mitigé. Bien que stable, la croissance mondiale en 2024 demeure décevante. La désinflation progresse, mais l'inflation des prix des services reste persistante dans de nombreuses régions. Aux États-Unis, les prévisions ont été revues à la hausse, compensant partiellement l'abaissement des perspectives pour les grandes économies européennes.

#### Prévision 2025

Pour 2025, le FMI appelle néanmoins à la prudence. Les tensions géopolitiques pourraient s'intensifier, tandis que le protectionnisme et la fragmentation géo-économique risquent de freiner les flux économiques globaux. La volatilité financière, amplifiée par des fluctuations soudaines, pourrait entraîner un resserrement des conditions de crédit. Par ailleurs, la crise immobilière en Chine pourrait également avoir des répercussions sur le commerce mondial.

### ÉCHELLE EUROPÉENNE

Sur le plan européen, toujours selon la Banque de France, tous les indicateurs de hausse des prix connaissent un reflux en 2024, avec une moyenne annuelle prévue entre 2 % et 2,5 %. L'augmentation des taux d'intérêt décidée par la BCE a freiné les emprunts, ralentissant ainsi l'économie et réduisant la pression inflationniste. Après les fortes hausses enregistrées 2022 et 2023, le premier semestre 2024 montre des signes de retour à la normale et l'indice des prix à la consommation harmonisé (IPCH) de la zone euro s'établit à 2,5 % en moyenne, contre 5,5 % en 2023. Cependant, l'inflation des services diminue plus lentement que les autres composantes.

### ÉCHELLE NATIONALE

#### Bilan 2024

En France, les prévisions communiquées par la Banque de France soulignent une croissance stable en 2024 (+2,5%) en raison de la normalisation des coûts de l'énergie/matières premières ; effet du resserrement monétaire, etc.), et ce malgré une consommation des ménages atone (+1,1 %). Ce résultat semble principalement tiré par le commerce extérieur.

#### Prévision 2025

Pour 2025, la Banque de France (indice IPCH), estime un taux d'inflation en baisse, avec des prévisions à +1,5 %.

## Pouvoir d'achat : entre espoirs et prudence

### MATIÈRES PREMIÈRES

Globalement, depuis fin 2023, on observe une évolution à la baisse des prix des produits agricoles, à l'exception du cacao, qui enregistre une flambée des prix après les récoltes catastrophiques en Afrique de l'Ouest, du beurre, qui repart à la hausse en raison d'une forte demande européenne, et du sucre, qui augmente en France, tandis qu'il diminue sur le marché international. Les prix des céréales ont baissé grâce à des récoltes abondantes en Europe et en Amérique du Nord, et les œufs connaissent également une diminution de leurs prix grâce à une reprise après la grippe aviaire. Les matériaux utilisés pour les emballages suivent également la même tendance contrastée, avec une baisse du prix du plastique sous l'effet des normes de transition écologiques, tandis que celui de l'aluminium augmente sous la pression d'une forte demande industrielle qu'on suppose corrélée.

### ÉNERGIES

Concernant les énergies, une baisse générale a également été observée, à l'exception du pétrole qui reste stable, malgré les tensions au Moyen-Orient. La production accrue d'électricité nucléaire contribue à une baisse significative des prix de l'électricité, tandis que les stocks élevés et les approvisionnements diversifiés permettent également une diminution des prix du gaz.

## Boucle prix-profit : un facteur d'injustice sociale amplifié par des profits records et une redistribution inéquitable

Les bénéfices issus de la baisse des coûts de production, combinés aux marges additionnelles réalisées par certaines entreprises, illustrent une exploitation opportuniste du contexte inflationniste. Ce phénomène, souvent qualifié de «greedflation» aux États-Unis, repose sur des hausses de prix non justifiées par les coûts réels.

Les industries agroalimentaires, avec une augmentation des marges atteignant 12,9 %, se distinguent particulièrement, se plaçant juste derrière le secteur des transports, dont les marges ont grimpé de 13,6%.

À titre de comparaison, le secteur agricole affiche une évolution modeste de 1,1 % de son taux de marge. Cette dynamique a contribué à alimenter l'inflation, le FMI estimant que la boucle prix-profits est responsable de 45 % de l'inflation enregistrée dans la zone euro depuis 2022.

Parallèlement, les entreprises du CAC40 ont affiché des profits records en 2023. Soutenues en partie par des aides publiques, elles ont utilisé leur pouvoir de marché pour capitaliser sur la hausse des prix, accentuant ainsi le déséquilibre.

### TRANSPORT

Les coûts de transport, en revanche, continuent d'augmenter, avec une moyenne annuelle de + 6,1 % sur les cinq dernières années. En revanche, l'évolution du taux de marge observée en nette croissance, sur le secteur (+13,6%) n'est que légèrement supérieur à celui appliqué par les industries agroalimentaires (+12,9%).

### STOCKAGE

En parallèle, les coûts de l'entreposage frigorifique en France enregistrent une légère baisse grâce à la réduction des prix de l'énergie.

## Évolution des salaires : une croissance atone

Entre 2000 et 2008, l'écart entre le taux de croissance du salaire de base dans le secteur privé et l'inflation était d'environ 1 point, ce qui traduisait une évolution positive pour le pouvoir d'achat. Cependant, depuis la fin de la crise de 2008, la croissance des salaires a considérablement diminué, oscillant entre 1 % et 2 % par an. Jusqu'en 2020, cette évolution restait plus ou moins alignée avec l'inflation, permettant ainsi des gains de pouvoir d'achat.

Depuis la crise sanitaire, nous assistons à un décrochage historique des salaires dans le secteur privé, avec une croissance largement distancée par la hausse des prix. L'inflation a atteint près de 7 %, tandis que les salaires ont varié de 1,4 % à 4,7 % en glissement annuel.

Cette dynamique de croissance des salaires est largement insuffisante pour compenser l'inflation, entraînant une perte considérable de pouvoir d'achat, inégalée depuis les années 2000.

En cumulé depuis juin 2021, on estime que les salariés ont perdu environ 4,2 points de pouvoir d'achat. De plus, bien que l'inflation ait baissé de 7,1 % à 2,5 % entre mi-2023 et mi-2024, les pertes de pouvoir d'achat subies année après année après la crise sanitaire ne sont pas effacées, alors que la croissance des salaires a ralenti, passant de 4,7 % à 3 %.

## Contexte macro-économique : de nombreux défis menacent la santé des entreprises à court et moyen terme

Avec les conséquences de la crise sanitaire, les difficultés économiques se sont multipliées et demeurent encore visibles. Le contexte économique global reste marqué par des incertitudes. Les défaillances d'entreprises, qui avaient été freinées pendant la crise sanitaire, ont atteint un sommet inédit depuis 2014. Ce phénomène est associé à un effet de rattrapage, avec des défaillances qui n'avaient pas eu lieu pendant la crise sanitaire, et est justifié par le remboursement des prêts garantis par l'État (PGE), la hausse des taux d'intérêt, l'inflation des coûts des matières premières et de l'énergie, ainsi qu'une demande en berne, influencée par la baisse du pouvoir d'achat. De plus, le total des encours bancaires des entreprises nouvellement défaillantes a atteint un niveau record, similaire à celui de 2008, ce qui laisse présager un risque systémique.

Sur le long terme, plusieurs facteurs structurels et persistants pourraient entraîner une hausse des prix et relancer l'inflation. Parmi eux, on trouve la hausse attendue des prix énergétiques, due à l'épuisement des ressources fossiles et aux conflits actifs dans les zones de production, ainsi qu'à l'augmentation des coûts de production d'électricité (terres rares, charbon, gaz) et aux taxes sur les énergies fossiles et les taxes carbone.

La transition énergétique, qui implique l'électrification des usages, l'isolation des bâtiments et la diversification énergétique pour faire face aux nouvelles normes visant à prévenir les conséquences du dérèglement climatique, pourrait également être inflationniste. Les politiques de relocalisation stratégique et énergétique qui en découlent, ainsi que les tensions géopolitiques entravant le transport des matières premières, pourraient également entraîner des chocs inflationnistes.



## Contexte économique politique et budgétaire : une nouvelle menace plane

Alors que la Loi de Finances 2024 visait à préserver le pouvoir d'achat dans un contexte inflationniste, le Projet de Loi de Finances 2025 état voué à privilégier la réduction du déficit public du PIB. En dépit, de cette légère hausse du PIB attendue, le marché du travail devrait toutefois s'assombrir. En cause ? Le relâchement des tensions de recrutement et le ralentissement de l'emploi provoquant une légère hausse du chômage.

De plus, une nouvelle crise politique majeure est venue bouleverser la situation. La démission du gouvernement à la suite d'une motion de censure adoptée et liée au recours à l'article 49.3 a suspendu les discussions budgétaires sur le projet de Loi des Finances 2025 tel qu'il avait été annoncé.

À ce jour, le scénario le plus probable est celui d'une loi spéciale reconduisant le budget de 2024. Cela engagerait de maintenir les prélèvements fiscaux et les dépenses publiques sur la base des règles appliquées en 2024, menaçant les ménages au motif d'un défaut d'ajustement du barème de l'impôt sur le revenu, essentiel pour préserver pouvoir d'achat.

## Compétitivité et attractivité des entreprises

Dans ce cadre, la compétitivité des entreprises agroalimentaires reste un enjeu majeur. Bien que la baisse des prix de l'énergie ait temporairement soutenu leurs marges, la hausse des coûts du transport et des matières premières en limite les bénéfices. En parallèle, la transition écologique et les investissements numériques nécessaires pour se conformer aux nouvelles réglementations européennes représentent des défis mais aussi des opportunités pour le secteur.

## Benchmark ou inspirons-nous des bonnes pratiques sectorielles

D'autres secteurs, comme la logistique ou la distribution alimentaire, ont expérimenté des solutions innovantes lors de leurs négociations sociales.

Des mesures telles que des primes exceptionnelles indexées sur les résultats ou des congés supplémentaires pour la santé mentale ou la formation méritent d'être adaptées aux spécificités des industries agroalimentaires.

## RSE et Transition écologique, énergétique et numérique

Au-delà de 2025, les industries agroalimentaires devront s'adapter à un environnement en constante mutation. La transition technologique, énergétique et écologique avec les nouvelles réglementations européennes sur les emballages et la durabilité imposeront des investissements importants. L'investissement des entreprises qui est resté résilient malgré la hausse des taux d'inflation, il est prévu en augmentation en 2025, tiré par les besoins du digital et la transition écologique. Ces besoins peuvent également devenir des opportunités, à intégrer dans les NAO pour anticiper l'avenir :

– **Valorisation des engagements partagés** entre employeurs et salariés, favorisant ainsi une vision commune à moyen terme

– **Valorisation des emplois verts** dans la chaîne de production ou en capitalisant sur des démarches de responsabilité sociale (RSE)

– **Création de Formations adaptées** pour permettre aux salariés de maîtriser les nouvelles technologies ou les processus liés à la durabilité

– **Création de Primes exceptionnelles** pour encourager des pratiques durables au sein des équipes

# Arrêts maladie et congés payés : vos nouveaux droits

En 1936, sous l'impulsion des Syndicats, les congés payés sont devenus un symbole d'espoir vers le progrès social. Cette avancée historique, insufflée par la mobilisation syndicale, a transformé la vie des travailleurs en leur offrant un droit jusqu'alors inimaginable : celui de se reposer tout en étant rémunéré. Aujourd'hui, près d'un siècle plus tard, une nouvelle page s'écrit en renforçant la protection sociale des salariés, afin qu'aucun salarié ne perde son droit aux congés payés en raison d'un aléa de santé, et, en cas de rupture du contrat de travail.

## Une nouvelle percée historique au bénéfice direct des salariés

À l'image de son illustre ancêtre adopté en 1936 proclamant le droit au repos indemnisé, cette nouvelle réglementation s'inscrit dans un héritage syndical fort, et continue d'illustrer le rôle et le bénéfice social apportés par les syndicats. À l'instar du congé maternité ou paternité, et dans la continuité de ces absences justifiées déjà considérées comme temps de travail effectif, cette avancée sociale majeure vise à protéger les salariés en période de vulnérabilité, garantissant que leurs droits ne seront pas amputés par des aléas de santé d'origine non-professionnels.

## Vos nouveaux droits inscrits dans le Code du Travail

Conformément aux articles L. 3141-3 à L. 3141-6 du Code du travail, tous les arrêts maladie, qu'ils soient d'origine professionnelle ou non (maladie professionnelle, accident du travail, accident domestique, maladie non professionnelle, etc.), sont désormais assimilés à du temps de travail effectif. Cette mesure s'applique quel que soit le contrat de travail (CDI, CDD, intérim) ou son format (temps plein, temps partiel). Chaque salarié bénéficie du droit à l'acquisition de congés payés ainsi que de modalités de report spécifiques prévues aux art. L. 3141-19-1 à L. 3141-21-1 en cas d'incapacité à prendre ses congés dans les délais.

## Les nouvelles règles de calcul

**Désormais, en cas d'arrêt de travail causé par une maladie non professionnelle ou un accident intervenu dans le cadre privé, le salarié acquiert 2 jours ouvrables de congés par mois d'absence, soit 24 jours pour une période complète d'acquisition.**

Les modalités d'acquisition de congés payés en cas d'arrêt de travail pour maladie professionnelle ou accident du travail continue inchangées avec 2,5 jours ouvrables de congés par mois d'absence, dans la limite de 30 jours par période d'acquisition.

## Modalités de report

### PRINCIPE GÉNÉRAL

Conformément aux articles L. 3141-19-1 et suivants, les nouvelles règles garantissent qu'aucun salarié ne perde ses droits à congés payés en raison d'un arrêt maladie ou d'une rupture de contrat (démission ou licenciement).

### OBLIGATION DE L'EMPLOYEUR

L'employeur doit informer le salarié, à chaque arrêt et dans un délai d'un mois après sa reprise de travail, du nombre de jours de congés acquis et de la date limite pour les poser. Cette notification peut être faite par lettre recommandée, remise en main propre, e-mail ou mention sur le bulletin de paie.

### DROIT AU REPORT

Un salarié qui n'a pas pu poser ses congés pendant la période prévue, en raison d'un arrêt maladie (professionnelle ou non), bénéficie d'un report maximal de 15 mois (sauf si un accord d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche fixe une durée de report supérieure). À l'issue de ce délai, les congés non pris sont définitivement perdus, sans que l'employeur n'ait été obligé d'en informer le salarié.

## Modalités d'indemnités compensatrices

Le calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés diffère selon que le salarié est en CDI, en CDD ou en contrat de mission dans une entreprise de travail temporaire. Néanmoins, elle est due dans le cas où une rupture du contrat de travail (démission, licenciement, etc) intervient avant que le salarié n'ait pris la totalité de ses congés payés, y compris les congés reportés (art L. 3141-21-1).

### CAS PRATIQUE · EXEMPLE

Prenons le cas d'un salarié absent pour maladie non professionnelle, du 1<sup>er</sup> janvier au 2 avril 2024 qui reprend le travail le 2 avril, dans une entreprise où les congés acquis en année 2023 doivent être pris entre le 1<sup>er</sup> mai et le 30 avril 2024.

- > il a été absent 3 mois
- > il a acquis le droit à 6 jours de congés durant cette période
- > il doit les poser avant le 30 avril 2024

Il peut bénéficier d'un report si et seulement si il ne peut pas poser son solde avant le 30 avril 2024. En revanche, s'il peut poser ses congés avant cette date aucun report n'est applicable.

**VOTRE ÉQUILIBRE  
NOTRE PRIORITÉ**

**Harcèlement au travail**

**Épuisement Professionnel**

**Stress · Surmenage**

**Déséquilibre vie pro/ vie perso**

**Sentiment d'isolement**

**VOUS N'ÊTES PAS SEUL,  
NOUS SOMMES LÀ,  
PRÊT À VOUS AIDER.**

Grâce à l'expertise et le soutien de nos partenaires,  
vos représentants SNI2A CFE-CGC vous accompagnent à affronter  
chaque situation afin de vous aider à retrouver équilibre et bien-être,  
ainsi qu'un environnement de travail sécurisé.



**DÉC. 2024 DROIT SOCIAL** • Arrêts maladie et congés payés :  
Vos nouveaux droits.

## Les syndicats, acteurs clés de cette nouvelle avancée, à la fois profitable aux salariés ainsi qu'à leur entreprise

Au-delà de son impact immédiat, cette réforme incarne un nouveau symbole honorant l'héritage de 1936. Elle démontre indubitablement que la dynamique sociale ne s'arrête jamais. En soutenant ce progrès, les syndicats affirment une nouvelle fois leur rôle d'acteurs du changement, au service de l'équité et du bien-être des travailleurs.

Le progrès social reste un moteur essentiel de cohésion et de prospérité partagée, grâce au travail acharné des syndicats, véritables piliers des droits des salariés. Cette avancée est également une opportunité pour les entreprises : des salariés mieux protégés sont plus engagés et productifs.

Véritables piliers de la défense des droits des salariés, le rôle des syndicats va bien au-delà d'une simple négociation : ils portent votre voix ainsi que celle de ceux qui n'ont pas les moyens de se défendre seuls et ils veillent à ce que ces droits soient respectés dans toutes les entreprises.

## Bénéfices du dispositif en Bref

### EXTENSION DES DROITS EN CAS D'ARRÊT MALADIE

Origine non professionnelle :  
Acquisition de 2 jours ouvrables de congés par mois, soit 24 jours maximum par an.  
Origine professionnelle ou accidents du travail : 2,5 jours ouvrables par mois, soit 30 jours maximum par an.

### ÉLARGISSEMENT DES MODALITÉS DE REPORT DES CONGÉS NON PRIS

Les salariés empêchés de poser leurs congés bénéficient d'un délai de 15 mois suivant leur reprise d'activité, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

### INDÉMNISATION DES CONGÉS ENCORE À PRENDRE, EN CAS DE RUPTURE

**DU CONTRAT DE TRAVAIL**  
En cas de départ avant l'épuisement des congés acquis, une indemnité compensatrice est due, conformément à l'article L. 3141-21-1.

### OBLIGATION D'INFORMATION PAR L'EMPLOYEUR

Selon l'article L. 3141-20, l'employeur doit notifier le nombre de jours acquis et les délais de prise dans un délai d'un mois après la reprise du salarié.

# Noël en entreprise : une fête à double facette

*La période de Noël est une occasion précieuse pour renforcer les liens au sein des équipes et valoriser le rôle de chacun dans l'entreprise. Si les défis organisationnels existent, ils sont largement compensés par les bénéfices en termes de bien-être, de cohésion et d'image. En célébrant Noël, les entreprises créent des souvenirs positifs qui accompagneront les salariés bien au-delà des fêtes de fin d'année. Mais au-delà de la féerie, elles soulèvent également des questions liées à la laïcité et à l'inclusivité dans un cadre professionnel. Quels sont les bénéfices, défis et enjeux de ces moments festifs au travail ?*

## Un véritable cadeau pour les entreprises et les salariés

Dans des environnements de travail laïque et multiculturels, il est essentiel de veiller à ce que les festivités soient inclusives. Qu'il s'agisse d'un arbre de Noël, d'un Secret Santa, d'un repas festif ou d'une décoration collective des bureaux à l'occasion de Noël, ces initiatives pour créer une atmosphère chaleureuse et conviviale sont largement destinées à dépasser la connotation initialement religieuse de cette fête du calendrier. L'essentiel est de cultiver un esprit de partage et de reconnaissance, dans une ambiance où chacun trouve sa place pour veiller au respect de chaque sensibilité sans pour autant entraver le dessein collectif.

La période de fin d'année est souvent synonyme de stress pour atteindre les derniers objectifs annuels. Les festivités permettent de relâcher la pression et d'instaurer un climat de bien-être qui peut améliorer la productivité et la motivation.

Organiser des activités festives permet de rassembler les collaborateurs autour d'un moment partagé. Ces événements brisent les barrières hiérarchiques et facilitent les interactions dans un cadre informel, et renforcent le sentiment d'appartenance, favorisant ainsi un meilleur esprit d'équipe. Ils contribuent à la fidélisation des talents et sont également un outil de communication interne et externe.

Une entreprise qui prend soin de célébrer ses équipes renforce son attractivité en tant qu'employeur et véhicule des valeurs positives auprès de ses clients et partenaires.

## Un défis organisationnel de taille

Dans des environnements de travail pluriel : télétravail, postes itinérants, équipes internationales, et compte tenu des contraintes logistiques diverses comme les horaires, les lieux ou encore la participation de salariés en télétravail, il n'est pas toujours simple de satisfaire tout le monde et les célébrations de Noël ne sont pas exemptes de défis.

D'autre part, si certains apprécient les célébrations entre collègues, d'autres privilégient des événements incluant leurs familles, comme les Arbres de Noël où les familles des salariés sont invitées et permettent d'intégrer la sphère personnelle des collaborateurs tout en valorisant leur rôle dans l'entreprise.

C'est pourquoi, il est crucial de concevoir des festivités respectueuses des convictions et des préférences, tout en dépassant la dimension religieuse de Noël, célébrée très largement mais non universellement. Enfin, dans un contexte de tensions économiques, l'entreprise doit trouver un équilibre entre qualité et coûts, afin de garantir une expérience mémorable sans compromettre les budgets.

## Les enjeux pour l'entreprise : au-delà de la fête

Les célébrations de Noël ne doivent pas être perçues comme une simple formalité. Elles représentent un véritable levier stratégique de management, axé sur le bien-être des équipes.

Visant à proposer des festivités inclusives et rassembleuses, qui renforcent la culture d'entreprise et le sentiment d'appartenance, ces événements marquent un temps fort qui, tout en respectant les sensibilités et les diversités, permet de fédérer les équipes et d'affirmer l'identité de l'entreprise.

Bien plus qu'une parenthèse festive, ces moments sont également destinés à nous rappeler que l'entreprise n'est pas qu'un lieu de travail : c'est aussi un espace où partage, reconnaissance, et lien social occupent une place essentielle.

# Succès 2024 et orientations 2025 du SNI2A CFE-CGC

Avec l'ouverture de la période des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO), qui se poursuivra jusqu'à la mi-premier trimestre 2025, dans un contexte économique et social en constante mutation, les NAO représentent un véritable défi et une opportunité de progrès pour tous. Le SNI2A CFE-CGC affirme sa détermination à se positionner en première ligne, en engageant un dialogue social constructif pour défendre les droits des salarié(e)s, relever les enjeux d'un secteur agroalimentaire en pleine transformation, et impulser des avancées concrètes sur les salaires, les conditions de travail et l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Ensemble, œuvrons pour un avenir professionnel plus équitable et durable.

## Des engagements concrets pour un avenir durable

Le SNI2A CFE-CGC tire sa force du dialogue social, pierre angulaire de son action. Son engagement et cette dynamique collaborative, enrichie par le soutien des militants et celui de ses adhérents, permet de faire entendre la voix des salarié(e)s au cœur des NAO et auprès des décideurs afin d'obtenir des résultats concrets sur de nombreux projets audacieux.

### BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL ET AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Aligné pour un meilleur quotidien, le SNI2A CFE-CGC négocie des accords sur la santé, la sécurité, l'ergonomie et la lutte contre le stress, plaçant le bien-être des salarié(e)s au centre de ses priorités.



### PROTECTION DES SALARIÉ(E)S

Déterminé à protéger efficacement les salarié(e)s qui font face à des litiges ou des incertitudes juridiques, le syndicat propose un soutien juridique individualisé aux salarié(e)s menacé(e)s. Ce service essentiel garantit aux salarié(e)s une défense de leurs droits, un accompagnement dans les procédures judiciaires et une assistance dans la recherche de formation pour faciliter la reconversion professionnelle et développer l'employabilité.

### BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL ÉPANOUISSEMENT ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

Fervent militant pour des politiques favorisant l'emploi durable et la stabilité des contrats de travail, le SNI2A CFE-CGC encourage les entreprises à investir dans la formation continue et à créer des emplois de qualité. Aligné sur ces valeurs, il propose des programmes de formation réguliers, pour aider ses adhérent(e)s et les salarié(e)s, qu'il représente à accompagner les évolutions technologiques, juridiques et sociale ainsi que les dernières exigences appliquées à nos métiers.

### BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

Engagé à favoriser un équilibre entre vie privée et carrière, enjeu central pour les salarié(e)s d'aujourd'hui, des propositions novatrices, le SNI2A CFE-CGC se mobilise en faveur de l'application de plus de flexibilité avec des horaires plus souples et des congés parentaux équitables.

### PROTECTION DE L'EMPLOI

Engagé à protéger activement les emplois, le SNI2A CFE-CGC agit en médiateur et négociateur en proposant des solutions durables dans l'intérêt des salariés : plafond de licenciement, indemnités de départ améliorées, mesures de reclassement, etc.

### JUSTICE SOCIALE LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT, LES COMPORTEMENTS SEXISTES ET LES VIOLENCES SEXUELLES

Le SNI2A CFE-CGC met en place des formations permettant à ses représentants de reconnaître toutes formes de comportements inappropriés et inacceptables et d'agir de façon adaptée afin de garantir un environnement de travail respectueux et inclusif.

### JUSTICE SOCIALE ÉQUITÉ ET MIXITÉ

Déterminé à annihiler les écarts de rémunération entre les genres et promouvoir la mixité dans des métiers traditionnellement stéréotypés, le SNI2A CFE-CGC se mobilise en faveur de la transparence salariale et de la reconnaissance des compétences pour contribuer à une société professionnelle plus juste.

## Bilan des succès notables du SNI2A CFE-CGC grâce à l'engagement de ses militants actifs

### LE RENFORCEMENT DES DISPOSITIFS DE PROTECTION DES EMPLOIS

Face aux vagues de restructurations, le syndicat s'est imposé comme un rempart en limitant le nombre de suppressions, en négociant la mise en place de plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) équitables et en obtenant des conditions avantageuses pour les salarié(e)s concernés.

### DES AUGMENTATIONS SALARIALES SIGNIFICATIVES

Grâce à des négociations collectives efficaces, le SNI2A CFE-CGC a obtenu des hausses de rémunération notables pour les cadres et agents de maîtrise. Ces avancées renforcent la reconnaissance des compétences et de l'expertise des salarié(e)s, tout en luttant contre la stagnation des salaires dans un secteur confronté à de nombreux défis.

### DES CONDITIONS DE TRAVAIL AMÉLIORÉES

La réduction du stress, le renforcement de la sécurité et la mise en place d'accords ciblés sur l'ergonomie des postes figurent parmi les succès notables. Ces initiatives témoignent de l'attention portée à la qualité de vie au travail, élément clé pour fidéliser les talents et renforcer l'efficacité collective.

### LA FORMATION CONTINUE LEVIER D'ADAPTATION AU CHANGEMENT

Conscient des mutations technologiques, juridiques et sociales qui bouleversent le secteur, le SNI2A CFE-CGC a investi dans la formation pour ses adhérents. Ces programmes permettent aux militants de développer de nouvelles compétences, favorisant leur expertise et crédibilisant le conseil et le soutien qu'ils vous apportent au quotidien.



**((RE))VIVEZ L'EXPÉRIENCE  
SYNDICALE.**

**POUR UN AVENIR  
OÙ LA DIVERSITÉ  
DE L'ENCADREMENT  
GUIDE  
LE PROGRÈS  
SOCIAL  
DANS UN ESPRIT DE FAMILLE.**



➤ **((RE))ADHÉREZ** ➤ **DEVENEZ MILITANT(E)S**

**REJOIGNEZ-NOUS**

**NOUS AVONS TANT DE CHOSES  
À PARTAGER ENSEMBLE**



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](http://sni2a.fr)

Votre partenaire des projets  
de transitions de carrière  
et de mobilité

**LHH** Career Transition  
& Mobility

**Votre référent**  
Sébastien Tillon

**06 22 60 03 70**

# la Gazette info

**Parution :** Décembre · 4<sup>e</sup> trimestre 2024 · **Directeur de la publication :** Gilles PRUVOT, Président du SNI2A CFE-CGC · 59 rue du Rocher · 75008 PARIS · secretariat.sni2a@gmail.com · **Comité de rédaction :** Laurent JOURDAT, Gilles PRUVOT, Natacha THIOUX · **Rédaction :** Hé HO Liens Communication · **Crédits photos :** ©Tetiana, © nenetus, StockAdobe, ©HéHoLiens Communication · **Conception graphique et mise en page :** ©HéHoLiens Communication SAS 788 570 067



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

