



la Gazette info

L'actualité des IAA décryptée simplement



04

Dossier spécial

Réformes sociales,
désengagement citoyen...
et si tout commençait
au travail ?

07

Santé au travail

Managers sous pression :
l'urgence de la prévention
des RPS

09

Emploi - Reconversion

Se reconvertir en 2025 :
le guide pour réussir
son nouveau départ

Quelles actions pour prémunir les salariés des RPS ?

La direction annonce une réorganisation et des licenciements, que faire ?

Je veux mieux appréhender les politiques d'emploi et de rémunérations de mon entreprise...

Elu au CSE, j'ai besoin de formations...

J'ai besoin de faire expertiser les comptes de mon CE...

axiaconsultants
L'expertise au cœur du dialogue social

Société d'expertise et de formation au service exclusif des CSE et des représentants du personnel

Contactez nous :
Tél. 01 34 58 26 60
Fax 01 34 58 26 69

www.axia-consultants.com
axia@axia-consultants.com

éditorial

Le monde du travail évolue, parfois à marche forcée. Dans ce mouvement perpétuel, l'encadrement - techniciens, agents de maîtrise, cadres - se trouve souvent en première ligne. Notre rôle ? Être à la fois des repères, des relais et des moteurs. Mais pour cela, encore faut-il que notre parole soit entendue, nos conditions respectées, nos ambitions accompagnées.

Ce numéro de juin de votre GazetteInfo met en lumière plusieurs enjeux majeurs : l'engagement citoyen et social au sein de l'entreprise, la santé mentale au travail et la dynamique de reconversion professionnelle. Autant de sujets qui prouvent une chose : notre engagement n'est pas théorique. Il est ancré dans le réel, porté par des femmes et des hommes qui, chaque jour, s'impliquent.

Le syndicalisme de demain se construit aujourd'hui : en proximité, en compétence, en confiance. Le SNI2A CFE-CGC est là, et le restera, pour défendre, accompagner, construire.

Avec vous. Pour vous.

Gilles PRUVOT
Président du SNI2A CFE-CGC

Vos attentes

- Besoins de formations
- Comprendre les enjeux économiques
- Répondre aux enjeux de santé au travail
- Gérer les budgets du CSE

Vos droits

- Vous pouvez recourir à un expert pris en charge par l'employeur ou par le budget de fonctionnement dans les circonstances suivantes :
- Formations CSE
 - Examen de la situation économique de l'entreprise
 - Analyse des conditions de travail
 - Etablissement des comptes du CSE

Notre approche

- Des expertises et formations "sur mesures"
- La pluridisciplinarité pour répondre à l'ensemble des préoccupations des élus du CSE
- Une présentation pédagogique de nos supports de formation et rapports

Nos services

- Expertises économiques et sociales
- Expertises santé et conditions de travail
- Gestion comptable des budgets CSE
- Formations des élus CSE : rôle économique des élus, santé et conditions de travail, gestion des budgets

Interventions dans toute la France

Réformes sociales, désengagement citoyen... et si tout commençait au travail ?

Un an après le tumulte des élections européennes de 2024, alors que de nombreuses élections professionnelles s'annoncent et que de nouvelles réformes sociales se dessinent, la démocratie sociale entre en zone de turbulence. Face à la lassitude politique, à la précarité croissante et à un désengagement citoyen inquiétant, l'heure est à la vigilance, à l'analyse, et surtout à l'action. Car c'est bien dans l'entreprise, au cœur du monde du travail, que se rejouent aujourd'hui les équilibres démocratiques les plus concrets et les plus immédiats.

DÉMOCRATIE FATIGUÉE : QUAND LE POLITIQUE DÉCROCHE DU RÉEL

Une participation électorale en trompe-l'œil

Si les élections européennes de juin 2024 ont montré une participation en légère hausse, franchissant timidement le seuil symbolique des 50%, derrière cette embellie se cache une réalité préoccupante. Plus d'un électeur sur deux ne s'est pas déplacé aux urnes. Ce sont nos collègues, nos proches, nos voisins qui ont boudé l'isoloir. Pourquoi? Par désintérêt? Non. Par fatigue, défiance, ou sentiment d'inutilité. Cette défiance politique se prolonge jusque dans les urnes de l'entreprise. Pourtant, à l'heure où la démocratie politique vacille, la démocratie sociale a toute sa place.

25-45 ans, génération en retrait

Ce désengagement touche en premier lieu les actifs entre 25 et 45 ans, ceux-là mêmes qui subissent de plein fouet les choix politiques: contrats précaires, difficultés à se loger, stagnation salariale. Résultat : une abstention qui devient presque un réflexe. Mais ne pas voter, c'est laisser les autres décider pour soi. En entreprise, cela signifie abandonner son pouvoir d'agir là où l'impact est le plus immédiat.

Bruxelles, Strasbourg : impact sur nos sites

Dans ce contexte, les réformes annoncées - sur l'emploi, les retraites complémentaires, le dialogue social ou la fonction publique - apparaissent souvent comme descendantes, déconnectées du terrain, et peu discutées avec les partenaires sociaux. Pourtant, Cela touche directement votre fiche de paie, vos horaires, votre charge de travail, votre équilibre de vie.

Sur nos sites, dans les boutiques, les entrepôts, on parle d'horaires, de charge, de reconnaissance. Rarement de Bruxelles, encore moins de Strasbourg. Pourtant, les décisions prises là-bas finissent toujours par retomber ici, dans nos open spaces, nos ateliers, nos usines.

LE MONDE DU TRAVAIL, PREMIÈRE VICTIME DU DÉSENGAGEMENT CITOYEN

Assurance chômage, emploi, inflation : des choix politiques aux effets très concrets

Intervenu en deux temps, d'abord en janvier puis en avril dernier, la dernière réforme de l'assurance chômage brouille encore une fois les droits des demandeurs d'emploi.

Objectif affiché : inciter au retour rapide à l'emploi. Conséquence réelle : davantage de précarité. Dans un contexte où l'emploi devient plus flexible... mais moins stable.

Une réforme qualifiée de « scandaleuse et populiste », par François HOMMERIL, Président de la CFE-CGC interrogé au micro de RMC le 26 mai dernier, estimant que le gouvernement « nie la réalité et ment sur les chiffres » pour imposer des arbitrages budgétaires durs sur le dos des demandeurs d'emploi. Il dénonce cette réforme basée sur la punition plutôt que le soutien. Il juge le bonus-emploi senior trompeur et assistanciel. Il alerte sur des mesures jugées injustes vis-à-vis des publics les plus vulnérables. Il plaide pour une approche plus nuancée, socialement responsable, et fondée sur des droits différenciés selon les situations.

Ajoutez à cela l'inflation, les pénuries, la montée des charges fixes. Voilà le paysage dans lequel évolue chaque salarié aujourd'hui. Ce ne sont pas des idées abstraites, mais des réalités vécues. Et face à cela, un contrepoids s'impose : le syndicat, acteur concret de protection et de négociation.

LES PRINCIPAUX CHANGEMENTS

- 01 Durée d'indemnisation** réduite à 12 mois pour les moins de 57 ans.
- 02 Ouverture de droits** étendus à 8 mois travaillés sur les 20 derniers (au lieu de 6 sur 24).
- 03 Réduction de l'allocation** progressivement à partir du 6^e mois révolu pour certaines catégories.
- 04 Extension du bonus-malus** à de nouveaux secteurs.

LE SYNDICALISME DERNIER REMPART CONTRE L'INJUSTICE SOCIALE

L'engagement syndical ne se limite pas à la protestation. Il repose sur la négociation, l'action, la conquête de droits tangibles : revalorisation salariale, temps de travail adapté, conditions de sécurité, respect de la dignité au travail. **Dans ce contexte, le syndicat est aujourd'hui plus que jamais une force de rééquilibrage. Et cette force, elle prend racine dans les urnes professionnelles.**

Chaque voix compte. Chaque bulletin pèse. Car une représentation syndicale forte, c'est un dialogue social renforcé. Et c'est là que tout commence.

Entreprise, le dernier bastion démocratique ?

Il ne suffit plus de dénoncer le désordre du monde ou l'injustice sociale. Il faut retrouver du levier. Ce levier, c'est le vote. Et c'est dans l'entreprise que ce geste trouve son efficacité la plus directe. Alors oui, la démocratie politique peut décevoir. Mais la démocratie sociale, elle, est entre vos mains. Le bulletin de vote professionnel est un outil d'émancipation. S'en emparer, c'est bâtir un avenir professionnel plus juste, plus respectueux, plus humain.

Managers sous pression : l'urgence de la prévention des RPS

Le mal-être progresse dans les rangs de l'encadrement. Fatigue chronique, isolement, injonctions paradoxales... En première ligne, les managers cumulent les pressions : répondre aux exigences de résultats tout en absorbant la souffrance des équipes. Un tribut silencieux, mais bien réel. Les études se succèdent, les chiffres sont sans appel : la santé mentale des cadres et des managers se dégrade, alors même qu'elle a été élevée au rang de Grande Cause Nationale 2025 par deux Premiers ministres, Michel Barnier et François Bayrou. Et pourtant, malgré des signaux connus et répétés, la prévention reste largement défailante. Il est temps de tirer les leçons de cette spirale et de repenser les organisations pour protéger ce maillon essentiel de l'intelligence collective.

DES SIGNAUX FAIBLES... QUI CRIENT FORT

Santé mentale en chute libre

Selon le Baromètre Santé mentale & QVCT 2025 (Qualisocial/Ipsos), publié en janvier 2025, un salarié sur quatre se déclare en mauvaise santé mentale au travail. Une tendance confirmée chez les cadres, et plus encore chez les managers : selon une étude de l'APEC publiée en 2022, 27 % des managers déclaraient une dégradation de leur santé mentale, contre 25 % pour l'ensemble des cadres. Un tiers d'entre eux évoquait déjà un sentiment d'épuisement professionnel.



Un an plus tard, le cabinet Empreinte Humaine, spécialisé dans la prévention des risques psychosociaux au travail, enfonce le clou : 44 % des salariés seraient en détresse psychologique, avec un pic chez les encadrants. Car ils cumulent les pressions : relai de la stratégie, garant du climat social, moteur de la productivité.

Une spirale d'épuisement bien identifiée

Trop de charge, pas assez de reconnaissance, peu de soutien. Depuis le télétravail massif, l'isolement managérial s'est accentué. Le manager devient un «tampon humain», parfois pris entre le marteau des objectifs et l'enclume des tensions internes. Les causes sont connues, pourtant la prévention organisationnelle est trop souvent absente. On envoie le manager en formation «gestion du stress», sans jamais interroger le modèle de travail.

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

PRÉVENIR À LA RACINE, PAS À LA MARGE

La prévention est une affaire de tous

L'INRS, la DARES et la CFE-CGC convergent sur un point : on ne soigne pas un collectif en ciblant un seul individu. Ce qu'il faut ? Un diagnostic RPS rigoureux, des indicateurs objectifs (turnover, alertes CSSCT, arrêts maladie), des entretiens collectifs et un plan d'action co-construit. La clé : sortir de la logique curative pour entrer dans une logique préventive.

Une alerte syndicale de longue date

Thierry Farraut, Président de la fédération CFE-CGC Agro en charge des conditions de travail à la CFE-CGC, alerte depuis plusieurs années : « On demande aux managers d'être des super-héros sans leur donner les moyens. Ce n'est pas un problème d'adaptation individuelle, c'est une question d'organisation du travail. » Même ton chez François Hommeril, qui déclarait déjà en 2023 dans Le Monde du Travail : « La santé mentale est un bien commun. Si l'encadrement s'effondre, c'est toute la chaîne managériale qui vacille, et avec elle la capacité d'innovation de l'entreprise. »

UN ENJEU COLLECTIF, UNE RÉPONSE COLLECTIVE

Managers debout, organisations responsables

Le SNI2A CFE-CGC appelle à une mobilisation concertée des directions, des RH, des élus et de la médecine du travail. Préserver la santé des managers, c'est préserver la colonne vertébrale de l'entreprise. Cela suppose de revoir les modèles de management, de rétablir un équilibre charge/moyens, et de redonner du sens à l'encadrement.

Redonner sens et reconnaissance

Dans un monde du travail en mutation constante, il est urgent de revaloriser la fonction managériale. Cela passe par des moyens concrets, du soutien hiérarchique, de la formation mais surtout une reconnaissance statutaire et symbolique. Le manager ne peut pas être un fusible, ni un exécutant désincarné. Il est acteur du lien social et garant du sens collectif.

5 signaux à ne pas banaliser



01

Fatigue persistante, même après repos



02

Irritabilité inhabituelle, ou changement d'humeur



03

Troubles de la concentration, perte de motivation



04

Sentiment d'inutilité, perte de sens au travail



05

Isolement progressif, désengagement relationnel

Se reconverter en 2025 : le guide pour réussir son nouveau départ

Autrefois exceptionnelle, aujourd'hui au cœur des parcours professionnels, la reconversion est devenue une réalité massive. En quête de sens, lassitude ou aspiration à un nouveau départ, un actif sur deux envisage de changer de voie. Mais une reconversion ne s'improvise pas : il faut poser les bonnes bases, mobiliser les bons outils et franchir chaque étape avec méthode. Voici le guide pratique pour transformer une envie de changement en projet concret.

LA RECONVERSION, DE PLUS EN PLUS RÉPANDUE MAIS PAS ENCORE BIEN INSTALLÉE

Des chiffres qui confirment une aspiration profonde

Selon un sondage IFOP publié par Le Monde le 10 juin 2025, 82 % des actifs s'attendent à évoluer dans leur carrière, particulièrement les cadres : ces derniers se sentent plus exposés aux transformations liées à la digitalisation, l'automatisation et l'IA



« Le monde professionnel ne se construit plus en ligne droite. Chaque carrière est un chemin à assembler étape par étape. La reconversion n'est pas un accident, c'est une stratégie. » confie François Hommeril, président de la CFE-CGC dans un article extrait du journal Le Monde paru le 10 juin 2025, intitulé « Les reconversions professionnelles se banalisent »

Dans cette même enquête, 83 % des salariés se disent confiants face à ces mutations, mais freinent par manque de connaissance des outils et des dispositifs. La reconversion est banalisée, mais elle reste parfois inaccessible. Le nombre d'actifs concernés témoigne d'une prise de conscience collective... que l'on peine encore à traduire en actes.

POURQUOI SE LANCER ?

Une émancipation affirmée

Se reconverter, c'est plus qu'un changement de métier : c'est un acte d'émancipation professionnelle. À condition d'être bien accompagné, financé, sécurisé.

À l'instar de la CFE-CGC, le SNI2A CFE-CGC encourage chaque actif à s'emparer de ces outils pour bâtir un avenir à la hauteur de ses ambitions.

Bien préparée, la reconversion est un acte d'émancipation : audacieux, stratégique, solide. Elle demande méthode, appui, et engagement. Le SNI2A CFE-CGC appelle chaque actif à s'approprier les dispositifs disponibles pour construire un avenir professionnel plus respectueux, inclusif et porteur de sens.

STOP AUX OBSTACLES. SE RECONVERTIR EN 2025 : MODE D'EMPLOI

ÉTAPE 1

Se faire accompagner pour mieux se projeter

Le Conseil en Évolution Professionnelle - CEP - est souvent le point d'ancrage le plus utile. Il s'agit d'un service gratuit, confidentiel et indépendant qui accompagne tout actif dans la définition de son projet. Ce service vous accompagne à :

- 01 **Clarifier** ses aspirations et capacités,
- 02 **Identifier** les compétences à acquérir,
- 03 **Évaluer** la pertinence d'un projet de reconversion.

Ce conseil est assuré par des opérateurs publics tels que :

- > LAPEC pour les cadres ;
- Transitions Pro pour les salariés ;
- > Cap emploi pour les personnes en situation de handicap.

Ce parcours initial dure généralement 2 mois, et constitue le socle d'un projet cohérent.

ÉTAPE 2

Choisir le bon levier de financement

Plusieurs leviers financiers sont mobilisables :

- 01 **CPF** : jusqu'à 5 000 €, voire 8 000 € pour les personnes en situation de handicap.
- 02 **PTP** (Projet de Transition Professionnelle) : permet de se former avec maintien de salaire.
- 03 **AREF / RFF** via France Travail : pour les personnes éloignées de l'emploi.
- 04 **Démission-reconversion** : quittez un CDI tout en conservant l'allocation chômage, sous conditions.

Ces dispositifs nécessitent un projet argumenté : sans cela, difficile de voir son financement validé.

ÉTAPE 3

Élaborer un dossier solide et réaliste

Le dossier PTP - Projet de Transition Professionnelle - sera examiné par une commission paritaire. Pour réussir, ciblez :

- 01 Une **motivation** solide et bien documentée.
- 02 Une **formation** certifiante en adéquation avec le projet.
- 03 Des perspectives d'**emploi** claires dans votre région ou secteur.

Les études montrent que près de 70 % des projets validés ont suivi un accompagnement structuré. L'aide d'un conseiller CEP ou d'un accompagnateur Transitions Pro peut faire la différence au moment de rédiger le dossier.

Développez vos capacités professionnelles grâce au coaching...

Le  **SNI2A**  vous accompagne...



Accédez à + d'info
Consultez notre partenaire

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



VOUS ENVISAGEZ UNE RECONVERSION PRO' ?
CONTACTEZ VOTRE DÉLÉGUÉ.E SYNDICAL.E DE PROXIMITÉ

la Gazette info

Parution : Mars · 2^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 :** Natacha THIOUX, Hé HO Liens Communication · **Crédits photos :** ©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.

