



la Gazette info

L'actualité des IAA décryptée simplement



4

Actualité

Directive 2023/970 :
La fin de l'asymétrie,
le début de l'équité salarial

8

Actualité

IA en entreprise :
enfin une loi comme
rempart au hold-up
de la valeur

12

Écosystème

SIA 2026 : Le « Salon du
vide » ou l'électrochoc
d'une filière en mutation


Conseil, Expertise,
Négociation, Formation,
Comptabilité et ASC ...

Représentants
du personnel,

apex isast

**VOUS ÉCLAIRE AU
QUOTIDIEN**

éditorial



Le monde du travail évolue à grande vitesse. Entre transformations technologiques, attentes croissantes en matière d'équité et mutations économiques, les entreprises comme les salariés doivent aujourd'hui s'adapter à de nouveaux équilibres.

Ce trimestre encore, l'actualité nous l'a rappelé.

Le récent Salon de l'Agriculture, rendez-vous incontournable entre les filières agricoles, l'industrie agroalimentaire et les citoyens, s'est tenu dans un climat particulier. Certains ont parlé d'un « Salon sans vache », image forte qui traduit les tensions et les interrogations qui traversent aujourd'hui le monde agricole. Derrière cette formule se cache une réalité bien plus profonde : celle d'une filière essentielle à notre économie, confrontée à des défis majeurs et à la nécessité de redonner du sens et de la reconnaissance au travail.

Dans un autre registre, le mois de mars a également été marqué par la Journée internationale des droits des femmes. Cette journée nous rappelle que l'égalité professionnelle n'est pas encore pleinement atteinte. Malgré les progrès réalisés, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes persistent encore dans de nombreuses entreprises.

C'est dans ce contexte que s'inscrivent les sujets abordés dans cette nouvelle édition. Nous revenons d'abord sur la persistance des inégalités salariales, qui restent une réalité dans le monde du travail. Nous analysons également les évolutions à venir avec la transparence des rémunérations, une réforme européenne qui pourrait profondément modifier la manière dont les entreprises abordent la question des salaires. Enfin, nous ouvrons la réflexion sur l'intelligence artificielle et la transformation du travail. Les technologies évoluent rapidement et redessinent déjà les métiers, les compétences et les organisations.

Face à ces transformations, une conviction demeure : le dialogue social reste un levier essentiel pour accompagner ces évolutions et construire un modèle de développement équilibré, respectueux des salariés et des entreprises.

Seul, on va plus vite. Ensemble, on va plus loin.

Gilles PRUVOT

Président du SNI2A CFE-CGC

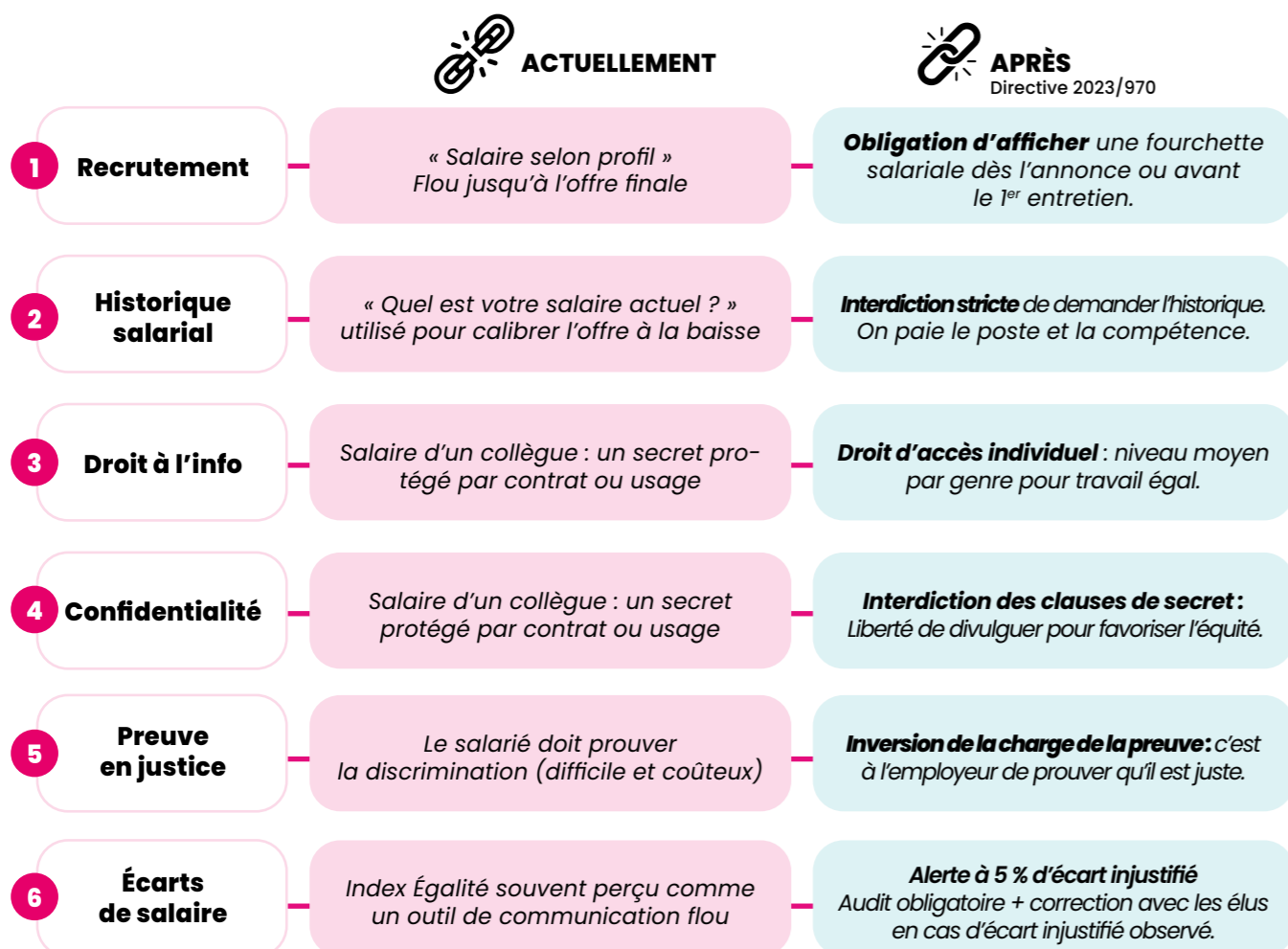


Directive 2023/970 : La fin de l'asymétrie, le début de l'équité salariale

Alors que le 8 mars dernier voyait fleurir les habituelles promesses d'égalité, une réalité plus concrète se dessine en coulisses. La Directive Européenne 2023/970 impose une transparence radicale des rémunérations avant le 7 juin 2026. Pour les cadres et techniciens de l'agroalimentaire, l'enjeu est désormais d'empêcher que cette avancée historique ne soit réduite à une simple formalité administrative. Décryptage d'une réforme qui dérange autant qu'elle promet.

SIX CHANGEMENTS MAJEURS POUR BRISER L'OMERTA

D'ici le trimestre prochain, le rapport de force entre employeurs et salariés va connaître un basculement historique grâce à six piliers de transparence.



Transparence au recrutement et fin de l'historique salarial

L'opacité salariale vit ses derniers mois. Désormais, le recrutement sort du flou : les employeurs ont l'obligation d'afficher une fourchette salariale dès l'annonce ou avant le premier entretien. Parallèlement, il est strictement interdit d'interroger un candidat sur son salaire actuel pour calibrer une offre à la baisse : on rémunère désormais le poste et la compétence, et non plus le passé.

Droit à l'information et suppression des clauses de secret

Le secret salarial, souvent protégé par contrat ou par l'usage, devient caduc. Chaque salarié dispose maintenant d'un droit d'accès individuel pour connaître le niveau de rémunération moyen, par genre, pour un travail de valeur égale. Les clauses de confidentialité sont supprimées, libérant la parole entre collègues pour favoriser une équité réelle au sein des services.

Inversion de la preuve et seuil d'alerte des 5 %

Le rapport de force juridique bascule. En cas de litige, c'est à l'employeur de démontrer l'absence de discrimination. De plus, si un écart injustifié de plus de 5 % est constaté dans une catégorie, l'entreprise doit obligatoirement déclencher un audit et des corrections immédiates avec les élus du personnel.

LE DÉFI DE LA VALEUR ÉGALE

Vers une refonte des classifications basée sur des critères neutres

Le dialogue social doit s'emparer de critères de comparaison neutres. La précision technique, la complexité organisationnelle ou la coordination multi-sites doivent désormais peser autant que la simple disponibilité temporelle ou l'effort musculaire. C'est le levier indispensable pour que les expertises de chaque filière soient enfin fidèlement reflétées dans le calcul des salaires de base, mettant fin à la hiérarchie arbitraire entre « terrain » et « support ».

Étude de cas

Pour illustrer ce concept, opposons deux piliers de l'agroalimentaire.



Le **Responsable Maintenance** mobilise une **expertise technique** critique, souvent **valorisée par la pénibilité et l'urgence**.



Le **Responsable Qualité** déploie une **expertise normative** et une **charge mentale constante liée au risque sanitaire pénal**.

LE VERDICT DE LA DIRECTIVE La responsabilité juridique et l'impact vital sur la pérennité de l'entreprise portés par la Qualité ont une valeur équivalente à la haute technicité de la maintenance.

LA TRANSPARENCE COMME LEVIER DE CONQUÊTE SOCIALE

Contre la rétention d'information et le retard de transposition

La France tempore, laissant craindre une transposition de dernière minute qui servirait les intérêts patronaux. Pour le SNI2A CFE-CGC, ce délai vise à maintenir l'asymétrie d'information qui pénalise les salariés. L'opacité est le dernier verrou pour contenir la masse salariale ; la briser est une nécessité pour restaurer la confiance et l'engagement dans nos entreprises.

La transparence comme vaccin contre le sentiment d'injustice

Loin d'être une menace pour la cohésion sociale, la transparence est le seul remède efficace contre le sentiment d'injustice qui mine nos industries. En faisant de la directive un outil de conquête sociale plutôt qu'une contrainte administrative, nous transformons le cadre légal en une arme concrète pour les prochaines négociations annuelles obligatoires.



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

COMMENT VÉRIFIER VOTRE ÉQUITÉ SALARIALE ?

Exercez votre nouveau droit d'accès individuel à l'information

Dès juin 2026, chaque salarié pourra demander par écrit le niveau de rémunération moyen, ventilé par genre, pour un travail de valeur égale au sien. Cette demande peut inclure les critères de progression salariale. C'est l'outil premier pour sortir du sentiment d'injustice et basculer vers une analyse factuelle de votre situation au sein de l'entreprise.

Identifiez les critères « invisibles » de votre fiche de poste

L'équité repose sur la reconnaissance de votre expertise réelle. Isolez vos facteurs de « valeur égale » : responsabilité juridique (sécurité, environnement), coordination multi-sites ou charge mentale. Si ces éléments sont moins valorisés que d'autres expertises techniques équivalentes, vous disposez d'un levier de négociation solide pour votre prochain entretien annuel.

Sollicitez l'expertise du SNI2A CFE-CGC pour l'audit des 5 %

Au-delà de 5 % d'écart non justifié, l'employeur doit agir. Ne vous laissez pas opposer de simples « performances individuelles » subjectives : votre délégué syndical veille à ce que les critères restent neutres. En nous sollicitant, vous bénéficiez d'un appui juridique pour transformer un constat d'inégalité en une régularisation salariale concrète.

IA en entreprise : enfin une loi comme rempart au hold-up de la valeur

Entre productivité algorithmique et impératifs de protection des salariés, l'heure est à la régulation par le dialogue social. Pour le SNI2A CFE-CGC, l'enjeu est clair: transformer une obligation de conformité en un levier de progrès social. Alors que le règlement européen sur l'intelligence artificielle (IA Act) redessine les contours de la responsabilité de l'employeur, le SNI2A CFE-CGC analyse les mutations structurelles de l'organisation du travail.

L'AI ACT AU TRAVAIL : LE NOUVEL ARSENAL JURIDIQUE DU SALARIÉ & DU CSE

Le règlement européen 2024/1689, dit « IA Act », consacre une approche par les risques qui impacte directement la gestion des ressources humaines.

Obligation de formation : la Littératie IA

L'article 4 de l'AI Act instaure une obligation de littératie en matière d'IA. Ce n'est plus une option managériale, mais une condition sine qua non du déploiement. Tout employeur fournissant ou utilisant un système d'IA doit garantir un niveau de compétence suffisant à son personnel.

CONCRÈTEMENT

Si un outil d'IA est intégré à votre poste sans plan de formation certifiant et adapté, l'employeur est en situation de manquement à son obligation de sécurité et d'adaptation au poste de travail. Le « on verra plus tard » est juridiquement caduc.

Le droit à l'explicabilité : la fin de l'opacité

À partir d'août 2026, l'article 86 de l'AI Act interdira l'invocation du « secret industriel » ou du « secret des affaires » pour justifier l'opacité d'une décision algorithmique. Toute décision (prime, évaluation, promotion) suggérée par une IA doit être intelligible, documentée et, surtout, contestable.

CONCRÈTEMENT

Dès aujourd'hui, vous êtes en droit d'exiger les variables et les pondérations utilisées par les algorithmes de gestion RH. La transparence est devenue un droit de créance pour le salarié.

Interdiction du management algorithmique pur

L'article 14 impose une supervision humaine effective. Le droit européen rejette le concept d'un « supérieur hiérarchique silicium ». L'IA propose, l'humain dispose. Un cadre doit pouvoir contredire une recommandation algorithmique (planning automatisé, fixation d'objectifs) sans crainte de représailles.

CONCRÈTEMENT

Si vos objectifs sont pilotés par un outil sans médiation humaine réelle, le dispositif est de facto illégal. L'IA ne peut exercer de pouvoir disciplinaire ou de direction sans un contrôle humain rigoureux et critique.

LES ENJEUX STRATÉGIQUES : PRODUCTIVITÉ VS SOUVERAINETÉ

Autonomie décisionnelle

L'introduction de l'IA génère un risque d'infantilisation cognitive du salarié. Si l'algorithme dicte la cadence ou valide la pertinence d'une action, la notion même de subordination juridique évolue. Le SNI2A CFE-CGC alerte: l'IA doit rester un outil d'aide à la décision (Decision Support System) et non un donneur d'ordre automatisé.

Le « Paradoxe de la productivité »

Si l'IA automatise les tâches à faible valeur ajoutée, le risque corollaire est une densification du temps de travail restant. L'économie de temps réalisée ne doit pas se traduire par une augmentation de la charge mentale, mais par une réouverture des négociations sur le temps de travail et la qualité des conditions de vie au travail (QVCT).

Vers une « IA sociale par conception »

Pour le SNI2A CFE-CGC, la technologie ne doit pas être une variable d'ajustement. L'IA Act offre un cadre, mais seul le dialogue social garantira son éthique. Nous militons pour une approche où l'innovation sert à augmenter l'humain, et non à le segmenter en data. « L'IA ne doit pas occulter la responsabilité sociale de l'entreprise. La transparence n'est pas une option technique, c'est une exigence démocratique au sein de l'organisation. »

Interdiction de la surveillance émotionnelle

C'est la ligne rouge absolue tracée par le législateur européen. Analyse sémantique des appels, biométrie de la fatigue, surveillance du rythme de frappe ou reconnaissance faciale des expressions en réunion : l'usage de l'IA pour déduire l'état émotionnel, le stress ou le niveau d'engagement est strictement interdit.

CONCRÈTEMENT

Toute tentative de mesurer votre « bien-être » ou votre « productivité » via des capteurs biométriques ou comportementaux doit être immédiatement signalée au SNI2A pour action en nullité.



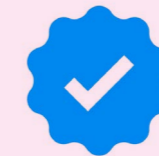
AGIR FACE À L'IA DANS VOTRE SERVICE

Ne subissez pas l'arrivée des algorithmes comme une fatalité technologique. Utilisez vos droits pour encadrer ces outils avant qu'ils ne redéfinissent votre métier à votre place. Vos 3 réflexes immédiats :



Interrogez les RH

« Quelle est la part d'autonomie de l'algorithme dans mon évaluation annuelle ? »



Vérifiez la formation

« Ai-je reçu la formation à la littératie IA prévue par l'article 4 de l'IA Act ? »



Alertez le CSE

Si vous constatez un outil de surveillance du stress ou de l'engagement (analyse sémantique des mails, etc.).

QUATRE POINTS DE VIGILANCE AUX ÉLUS

L'introduction de l'IA n'est pas qu'un sujet technique, c'est un sujet de droit du travail. Les représentants du personnel doivent se saisir de quatre leviers :

1

Information-Consultation

Le CSE doit être consulté sur tout projet impactant l'organisation du travail.

2

GPEC

Anticiper les besoins en formation avant que les métiers ne deviennent obsolètes.

3

Éthique et Contrôle

Veiller à ce que l'IA ne devienne pas un outil de surveillance constante ou de flicage numérique.

4

Transparence algorithmique

Les salariés ont le droit de comprendre comment une décision a été influencée par une machine.

L'IA ne doit pas occulter la responsabilité sociale de l'entreprise. Pour le SNI2A CFE-CGC, la technologie doit augmenter l'humain, pas le segmenter en data.

(RE) VIVEZ L'EXPÉRIENCE SYNDICALE.

TALENTS CONFIRMÉS

VOTRE EXPÉRIENCE EST INESTIMABLE ET INDISPENSABLE POUR CONSTRUIRE L'AVENIR.

(RE) ADHÉREZ ➤ DEVENEZ MILITANTES

REJOIGNEZ-NOUS
NOUS AVONS TANT À PARTAGER ENSEMBLE

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 | 55 Rue du Rocher 75008 PARIS | secretariat.sni2a@gmail.com | 01 55 30 12 93 | sni2a.fr

SIA 2026 : Le « Salon du vide » ou l'électrochoc d'une filière en mutation

L'absence historique des bovins à la Porte de Versailles, fauchés par la dermatose nodulaire, a transformé l'édition 2026 en un laboratoire à ciel ouvert. Cette année, l'événement a rassemblé 437 402 visiteurs, contre 607 000 lors de l'édition précédente. Au-delà de la chute de 28 % de la fréquentation, ce silence des étables sonne le glas de l'agriculture de l'insouciance et place les cadres et TAM de l'agroalimentaire face à une réalité ardue : l'émergence d'une gestion de crise permanente.

LE RISQUE SANITAIRE : UNE MENACE SUR L'ACTIF INDUSTRIEL

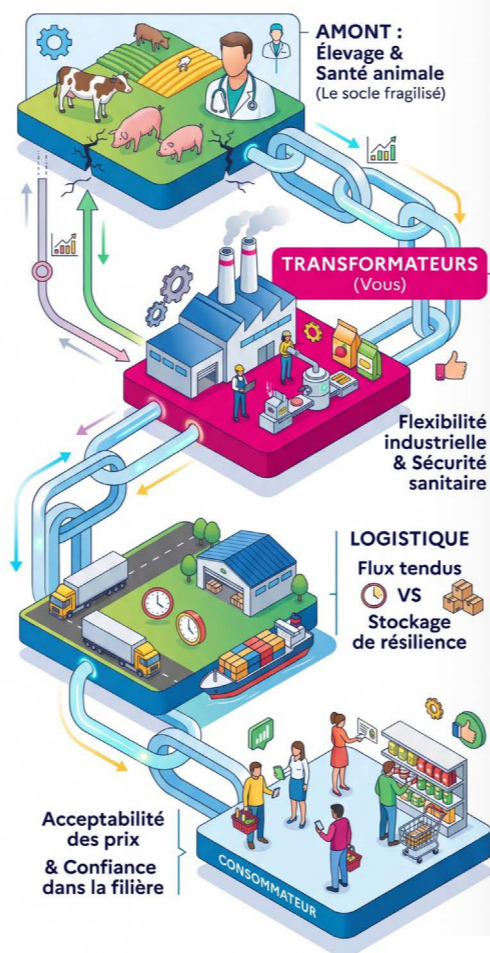
Le capital vivant, un maillon devenu imprévisible

L'absence des bovins n'est pas une simple anecdote vétérinaire. Elle illustre la montée en puissance du risque biologique systémique et l'urgence de sécuriser toute la filière face à un danger volatil. Pour l'encadrement, cela signifie que la matière première n'est plus une donnée stable, mais une variable d'ajustement qui fragilise les plannings de production.

Sans l'animal, c'est toute la chaîne aval qui vacille

Le modèle économique « à bout de souffle » que révèle ce salon fantôme transfère désormais tout le risque sur l'industrie. Le cadre de l'agroalimentaire de 2026 ne gère plus des flux, il gère des ruptures. Cette mutation impose une renégociation des objectifs de rendement : on ne peut plus demander la même performance industrielle quand l'amont est en mode dégradé.

Souveraineté : interconnexion des maillons



Acceptabilité des prix & Confiance dans la filière

DU FOLKLORE À LA COMPÉTENCE PURE : L'EXPERTISE SORT ENFIN DE L'OMBRE

Un basculement de focale inédit

Contre toute attente, soustraite de son attraction « totem », ce manque a provoqué un basculement de focale inédit. Pour la première fois, le visiteur n'est pas venu voir « la bête », mais comprendre « le produit » et ceux qui le façonnent. Le Salon a renforcé la visibilité des autres maillons de la filière, plaçant les transformateurs, logisticiens également au 1^{er} plan.

Un nouveau statut de pilote de la souveraineté

Ce n'est plus seulement l'image qui porte la filière, mais la compétence industrielle de ceux qui sécurisent l'assiette des Français. Cette reconnaissance de la complexité de la chaîne alimentaire est un levier majeur pour revendiquer un statut de pilote de la souveraineté nationale.



DIALOGUE SOCIAL : PROTÉGER LES COMPÉTENCES DANS LA TOURMENTE

Le SNI2A CFE-CGC, l'Agro mobilisés

Il n'y aura pas de transition réussie sans une protection réelle tous les acteurs de la chaîne alimentaire. Le SNI2A CFE-CGC exige que cette gestion de crise soit intégrée dans les accords d'entreprise et les fiches de poste. L'encadrement ne peut plus être l'unique variable d'ajustement d'un système qui a perdu ses repères.



Une attractivité à défendre face à la pénibilité cognitive

Le débat glisse désormais de la production pure vers la résilience des ressources humaines. Protéger la filière, c'est avant tout protéger l'encadrement dont le savoir-faire est sollicité par des arbitrages de plus en plus complexes. La sécurisation sociale et économique des salariés de la chaîne alimentaire est la condition sine qua non du maintien de notre outil industriel.



FACTUALISEZ LA TENSION LIÉE À LA CRISE

Ne portez pas seul le poids de la faillite du modèle

Le Salon de l'Agriculture a trouvé sa raison d'être moderne : être le laboratoire de la résilience française. Pour vous, cette crise a un impact direct sur votre charge mentale. Ne laissez pas l'urgence devenir la norme sans qu'elle ne soit quantifiée et reconnue par votre direction lors des instances de dialogue social.

Actualisez la tension hebdo lié à la crise - AUTO-TEST

Indicateur de tension	L	M	M	J	V	Total	Seuil d'alerte
1 INTENSITÉ Interruptions urgences subies	/5	/5	/5	/5	/5	/25	>15
2 DÉCONNEXION Sollicitations hors horaires	/5	/5	/5	/5	/5	/25	>10
3 COMPLEXITÉ Gestion des pénuries/aléas	/5	/5	/5	/5	/5	/25	>18
4 SOUTIEN Sentiment d'être épaulé par la RH	/5	/5	/5	/5	/5	/25	>12

Si votre score total dépasse 40 points, contactez votre section SNI2A CFE-CGC.

FORMEZ-VOUS POUR ANTICIPER LES MUTATIONS

Le socle de l'action : formation et compétence

Le SNI2A CFE-CGC place la formation au cœur de sa stratégie. Dans la lignée des bouleversements de notre époque, nous plaçons la montée en compétence comme le seul rempart efficace face à l'incertitude industrielle. C'est par l'expertise que nous imposerons un dialogue social de haut niveau.

En juin prochain, le SNI2A CFE-CGC organise la 16^e édition de son séminaire de formation. Un temps fort annuel, aussi crucial pour nos réseaux que le SIA l'est pour la filière, conçu pour armer les cadres et TAM face aux réorganisations de demain. Au programme de cette session élaborée pour répondre aux défis immédiats du terrain :

IA au service des IRP : Initiation et perfectionnement
pour anticiper les mutations technologiques.

Réorganisations des entreprises
Comprendre les mécanismes pour mieux s'y préparer.

Prévention des RPS
Protéger la santé mentale dans un contexte de crise permanente.

Négociation d'accords «Senior»
Stratégie de retraite et accords «Seniors».

Communication d'influence « Oser le dire, doser le dire » pour porter la voix de l'encadrement.

Parcours syndical
Valoriser ses compétences à travers ses mandats et s'ouvrir au syndicalisme.

Si votre planning ne vous permet pas de participer à cette session de juin, ne restez pas sans solution. Vous pouvez consulter l'ensemble de l'offre de formation nationale via le catalogue CFE-CGC :



Développez vos capacités professionnelles grâce au coaching...

Le  **SNI2A**  **vous accompagne...**
SYNDICAT NATIONAL DES INDUSTRIES AGRO-ALIMENTAIRES



Accédez à + d'info
Consultez notre partenaire

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



la Gazette info

Parution: Mars · 1^{er} trimestre 2026 · **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.



AG2R LA MONDIALE



AGRICA
PRÉVOYANCE

apex isast

axiaconsultants



Harmonie
mutuelle
GROUPE vyv



macartevacances

LHH



SECAFI
GROUPE ALPHA

swile