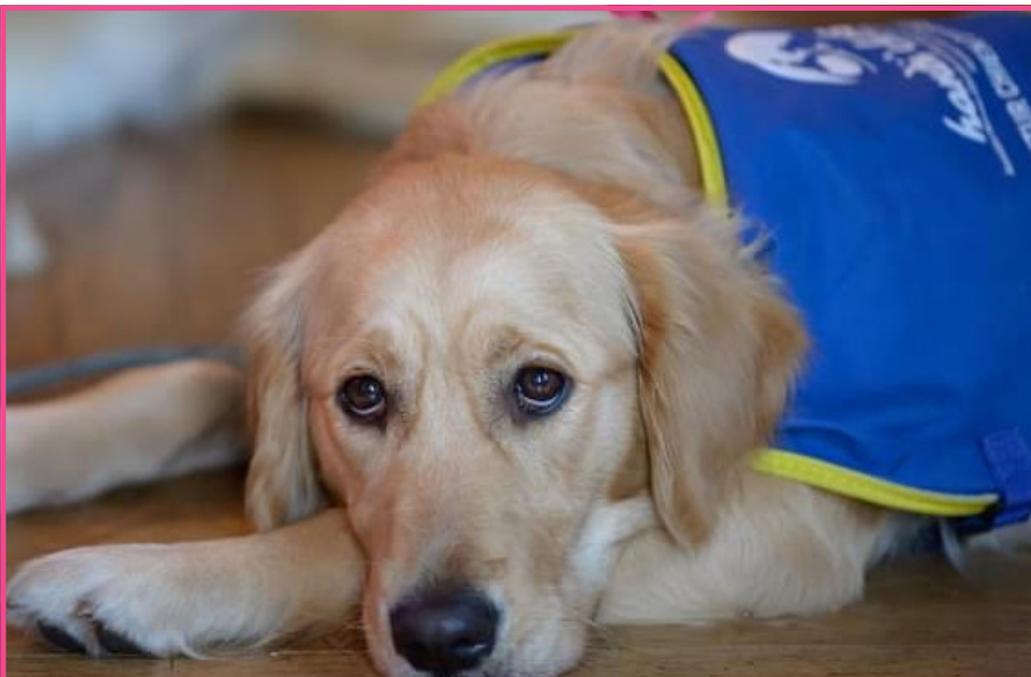




Le Micro'mag des salariés de l'encadrement des Industries Agro-Alimentaires - Membres du SNI2A CFE-CGC

#01

CHIEN D'ASSISTANCE
ET L'ASSOCIATION
HAND'CHIENS :
INTERVIEW DE BRUNO
LEGROUX



OCTOBRE-ROSE : LE SNI2A
COLLECTE 550 EUROS POUR
L'ASSOCIATION LES ROSES DU
GARD

#02



MOBILISATION NATIONALE POUR
LES AIDANTS

#03



UN ACCORD DE BRANCHE
CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES

#04



NOUS SOMMES UN LIEN ENTRE 3 MILLIONS D'ADHÉRENTS.



Plus que jamais, nos équipes continuent
de se mobiliser pour vous, afin de tisser
un lien toujours plus solide.

aesio.fr



Santé • Prévoyance • Épargne • Retraite • Auto • Habitation

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. Crédit photo Alexis Raimbault. Document non contractuel à caractère publicitaire. 21-005-010

 **AÉSIO
MUTUELLE**

DÉCIDONS ENSEMBLE DE VIVRE MIEUX

Chien d'assistance et l'association Handi'Chiens : Interview de Bruno Legroux

Depuis plus de 10 ans, Bruno Legroux ainsi que son épouse sont devenus famille d'accueil pour chiens avec l'association Handi'Chiens. Cette dernière a pour mission d'éduquer et de remettre gratuitement des Chiens d'Assistance en situation de handicap. Entretien avec Bruno Legroux :

Pourquoi avoir choisi de devenir famille d'accueil ?

Il y a 25 ans, ma famille et moi avons eu un labrador. Après sa mort nous nous sommes posé la question, est-ce que nous reprendrons un chien ? À l'époque déjà, l'idée était de prendre un chien guide mais nous n'avons pas été plus loin dans notre réflexion. Et nous avons été 12 ans sans chien. La vie a fait que je me suis trouvé en contact avec des personnes handicapées au travers de mon travail, de la commission solidarité de DANOONE et de mon investissement syndical dans le handicap. Dans la famille, nous étions de plus en plus en discussion sur l'envie de reprendre un chien. Une collègue était famille d'accueil Handi'Chiens, on a discuté avec elle, de son expérience. Après plusieurs discussions avec mon épouse et les enfants, nous avons décidé de devenir famille d'accueil Handi'Chiens.

Pourquoi avoir choisi l'association Handi'Chiens ?

Nous étions en phase avec les valeurs de Handi'Chiens qui sont la solidarité, le respect des personnes handicapées, le bien-être et la qualité de vie du chien. Nous avons pris contact avec Handi'Chiens au travers de la déléguée de notre secteur.

Pendant combien de temps vous engagez-vous en tant que famille d'accueil ?

La famille d'accueil est bénévole, on s'engage durant 16 mois. Un chien nous est remis quand il a tout juste 2 mois et il reste avec nous jusqu'à ses 18 mois. C'est sur nous et avec l'aide de notre déléguée aux Familles d'Accueil, que repose la responsabilité de l'apprentissage et du développement du chien.

En quoi consiste votre rôle en tant que famille d'accueil ?

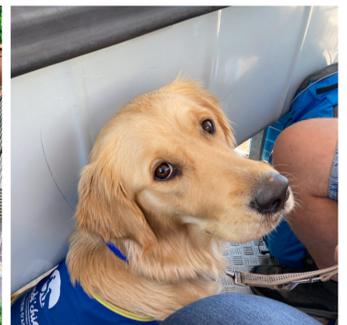
Notre rôle est la sociabilisation du chien ainsi que sa pré-éducation au travers de l'apprentissage d'une vingtaine de commandes et d'un travail régulier.

Que se passe-t-il une fois que le chien a terminé son apprentissage ?

À 18 mois, il part en centre afin de finaliser sa formation avec les éducateurs canins. À 24 mois, après 6 mois de formation et après avoir réussi son examen de passage, il deviendra « chien d'assistance ». Il reste alors un stage d'adaptation et de transmission de deux semaines pendant lequel le chien rencontre son futur maître. Le chien sera remis au bénéficiaire par la famille d'accueil. Les chiens d'assistance sont reconnus par la loi du 11 février 2005, comme une aide à la vie autonome et à l'intégration dans un milieu ordinaire.

Le mot de la fin

Ceci est une connivence, une mise en confiance entre un chien, une famille, une déléguée, des éducateurs et une association. Nous nous engageons pour aider des personnes en difficultés ou en situation de fragilité. Nous avons déjà validé notre volonté de continuer l'aventure auprès de l'association Handi'Chien.



Contact Bruno Legroux :
brunolgrx@hotmail.com
06 14 13 74 87

Octobre rose : Le SNI2A collecte 550 euros pour l'association Les Roses du Gard



Lors du séminaire anniversaire du SNI2A CFE-CGC à Arles, qui s'est déroulé du 12 au 15 octobre, une collecte a été mise en place afin de financer les soins des personnes atteintes du cancer. Cette cause tient particulièrement à cœur au SNI2A et ce fut le moment idéal pour faire place aux donations, car le mois d'octobre est bien évidemment marqué par la campagne Octobre Rose.



Reconnaisable par son mythique ruban rose, la campagne Octobre Rose est l'occasion, tous les ans, au mois d'Octobre, de sensibiliser au dépistage du cancer du sein et de collecter des fonds pour soutenir la recherche de celui-ci. Mais c'est également, l'opportunité de poser des mots sur le cancer dans sa globalité et de parler d'accompagnement pendant et après la maladie, qui se veut à la fois physique et psychologique.

Les participants du séminaire ont donc contribué à la collecte des fonds pour la lutte contre le cancer et grâce à leur générosité, la somme de 550€ a pu être récoltée. La présidente du SNI2A CFE-CGC, Valérie GAYTE, a transmis ces dons à l'association Les Roses du Gard qui aide, soutien et accompagne les personnes atteintes par la maladie en mettant en place une prise en charge globale et adaptée.

Alicia MARQUES

Mobilisation nationale pour les aidants

Le 6 octobre 2021 marque la 12ème Journée Nationale des Aidants, de toutes ces personnes qui assistent un proche en difficulté, à leurs risques et périls. Christophe Roth, délégué national CFE-CGC à l'égalité des chances et santé au travail, témoigne.



Où en est la situation des aidants en 2021 ?

Cette année est atypique au regard du Covid. La pandémie touche tout le monde, mais plus particulièrement les aidants et proches aidants dont l'isolement s'est amplifié du fait de la crise sanitaire. Une raison de plus pour renforcer notre engagement dans l'accompagnement de ces personnes. La CFE-CGC se mobilise chaque jour auprès des salariés et des agents qui sont aidants familiaux. Nous travaillons pour leur ouvrir de nouveaux droits sociaux, pour faciliter leurs démarches administratives, pour leur permettre de concilier vie personnelle et vie professionnelle, pour accroître et diversifier les solutions de répit.

Quels sont les axes de votre organisation et de votre action ?

La CFE-CGC est forte d'un réseau de « Référénts handicap » actifs dans les fédérations, les régions et les départements depuis plusieurs années. Il a été complété en juin 2021, suite à de nombreuses sollicitations du terrain, par une équipe dédiée qui gère les sollicitations des aidants et proches aidants. Nous relayons et diffusons également nos publications pratiques : le « Guide des aidants familiaux » pour accompagner et orienter, le « Guide de prévention à l'épuisement professionnel » pour sensibiliser en amont, car nous savons que travailler tout en

étant aidant familial est difficile à concilier et peut entraîner de la détresse.

Comment faire partager aux gens qui ne sont pas dans cette situation le quotidien et les difficultés des aidants ?

Les aidants familiaux constituent un ensemble hétérogène aux profils et aux besoins différents. Pour autant, ils partagent si l'on peut dire un « tronc commun » en ce sens qu'ils sont nombreux à être victimes de désinsertion professionnelle à cause d'un ensemble de phénomènes : les exigences lourdes du rôle d'aidant, la méconnaissance voire l'ignorance de leurs contraintes par les employeurs, la non-adaptation de l'organisation du travail, le sentiment de culpabilité face à un éventuel renoncement de leur rôle... Tout cela appelle des recommandations identiques à celles formulées pour les personnes malades, accidentées et handicapées lorsqu'il s'agit de leur éviter des ruptures de carrière. Avec cette différence que le statut d'aidant est moins reconnu.

Comment améliorer la prise de conscience ?

Il y a une sensibilisation et une implication des employeurs qui restent à faire, face à cette situation de salariés de plus en plus nombreux. Notamment pour leur permettre de prendre du temps personnel tout en sécurisant le retour à l'emploi : congé sabbatique, validation des acquis de l'expérience, droits mobilisables à la formation dans le compte personnel d'activité (CPA), plate-forme d'offre de services professionnels et de contrats spécifiques de télétravail... Il faut aussi actualiser et harmoniser sur le plan légistique les différents textes qui régissent ces droits (congés spécifiques, prestations compensatoires, services d'aides pour aidant, majoration des durées d'assurance retraite). Enfin, il est nécessaire d'instituer un cadre unifié du statut de proche aidant ciblé sur les besoins de l'aidant autant que sur le statut de l'aidé. La société y gagnerait en humanité et l'économie en dynamisme.

Propos recueillis par Gilles Lockhart

La réforme 100 % santé, des soins pour tous 100 % pris en charge

Les français renoncent trop souvent à des soins pour des raisons financières.

Depuis le 1^{er} janvier 2020, les assurés peuvent bénéficier des paniers optiques et dentaires de l'offre 100 %.

100 % Optique

- Une large gamme d'équipement,
 - Des verres antireflets, anti-rayures,
 - Des verres amincis,
- Garantis pendant deux ans en cas de casse.

100 % Dentaire

- Des prothèses de qualité,
- Des prothèses esthétiques,
- Céramique = 100 % remboursées sur les dents du sourire.

Obligation pour les professionnels de santé de proposer des devis pour des équipements sans reste à charge.

Une condition : être équipé d'un contrat de complémentaire santé responsable.

Aucune contrainte !
Votre contrat de complémentaire santé vous permet d'accéder à des offres avec reste à charge.

Pour plus d'informations :
<https://www.ag2ramondiale.fr/sante-prevoyance/mutuelle-sante/qu-est-ce-que-le-100-sante>



AG2R LA MONDIALE

Prendre la main
sur demain

Un accord de branche contre les violences sexistes

Signé par la CFE-CGC et premier du genre dans le secteur, le texte donne un cadre référentiel et des outils aux entreprises pour lutter contre les harcèlements et violences sexistes.

Haro sur les violences sexistes dans la publicité et les agences. Touché, comme d'autres, par les problématiques d'agissements sexistes et de harcèlement moral et sexuel mis en lumière par le mouvement MeToo, le secteur vient de se doter d'un premier accord de branche sur le sujet. Pour l'anecdote, c'est la partie patronale qui a été à l'origine de l'ouverture des négociations entre partenaires sociaux après une série de témoignages édifiants (relayés sur le compte Instagram « Balance ton agency ») au sein d'agences de communication, provoquant entre autres la démission, en octobre 2020, de Laurent Habib (fondateur de l'agence Babel) de son poste de président de l'Association des agences-conseils en Communication (AACC).

Conclu le 8 juillet dernier au terme de huit mois de négociation, le texte a été signé à l'unanimité des organisations patronales (AACC, UDECAM et UMSP) et syndicales (SNCTPP CFE-CGC, CFDT, CGT, FO, CFTC et UNSA). « Cet accord, applicable aux 7 850 entreprises du secteur, des mastodontes (Publicis, Havas, Dentsu, SoLocal, JC Decaux...) disposant de représentants du personnel jusqu'aux nombreuses petites agences qui en sont dépourvues, constitue une avancée significative pour les 75 000 salariés de la branche, souligne Patrick Bihoreau, négociateur CFE-CGC et secrétaire général du Syndicat national des cadres et techniciens de la publicité et de la promotion (SNCTPP). Il donne un cadre référentiel et place la prévention, le signalement et le traitement des situations de harcèlement et de violence au travail au cœur de la démarche collective. »

Informations, boîte à outils et actions de prévention

Concrètement, l'accord formalise l'obligation, dans les entreprises, de former les référents harcèlement et les représentants des salariés aux problématiques de harcèlement moral et sexuel et de violences sexistes et sexuelles au travail. Le texte, applicable de façon volontaire depuis sa signature et bientôt rendu obligatoire par le ministère du Travail pour tous les employeurs du secteur, impose à ces derniers d'informer les salariés des outils à leur disposition : guide sur le harcèlement, coordonnées d'associations d'aide aux victimes, modèles

d'affichage et de clause du contrat de travail, procédures d'enquêtes et de modalités de signalement, dispositifs de formation à destination des écoles et des salariés du secteur...

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, un outil d'appui (le « conseil baromètre social »), créé par l'Afdas, l'opérateur de compétences (OPCO) du secteur, sera mis en place pour réaliser un audit des pratiques et déployer, le cas échéant, un plan de prévention approprié avec l'aide des acteurs de la prévention. Concernant les TPE et en l'absence de comité social et économique (CSE) et de référents, les salariés et les employeurs pourront se rapprocher des organisations patronales et syndicales signataires de l'accord.

La branche professionnelle s'engage également à mettre à disposition des employeurs une liste de référents agréés et donne la possibilité aux entreprises de faire appel à un tiers de confiance pour mener une procédure d'enquête interne.



Une enquête annuelle de branche pour un suivi pérenne

« Afin de sensibiliser, de donner confiance et de briser le silence, une communication spécifique sur les violences au travail devra être réalisée par la branche et/ou les directions, a minima une fois par semestre, ajoute Patrick Bihoreau. En complément, une enquête annuelle de branche sera menée auprès des entreprises sur le harcèlement moral et sexuel. Les résultats chiffrés seront présentés paritairement pour un suivi pérenne des actions. »

Fortement mobilisé durant la négociation, le SNCTPP CFE-CGC (2e organisation syndicale dans la branche sur son périmètre catégoriel avec 17,67 % de représentativité) se projette désormais sur de prochaines négociations avec deux priorités identifiées : le télétravail et l'évolution de la grille spécifique de rémunération pour les cadres au forfait-jours.

Mathieu Bahuet



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

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

ENCORE MERCI

À NOS PARTENAIRES
POUR LEUR SOUTIEN QUOTIDIEN.



DES QUESTIONS ? CONTACTEZ-NOUS

✉ secretariat.sni2a@gmail.com
01 55 30 12 53

✉ SNI2A CFE-CGC
Service Gazette Info
59 rue du Rocher - 75008 PARIS

La **G**azette *Info*

