OCTOBRE NOVEMBRE 2020

La Gazette Info

SNI2A SYNDICAT NATIONAL DES INDUSTRIES AGRO-ALIMENTAIRES

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

#01

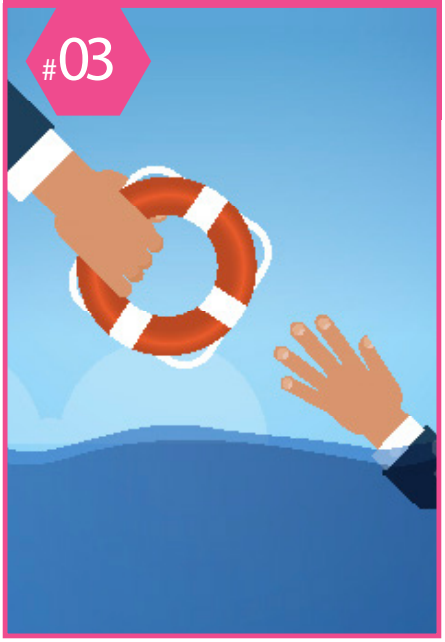
SALARIÉS AIDANTS, UNE VIE PROFESSIONNELLE ENTRE PARENTHÈSES - QUELLES SOLUTIONS POUR LES SOUTENIR ?

LE SAVIEZ-VOUS ? - TÉLÉTRAVAIL ET TICKETS RESTAURANTS

#02

LE COACHING… UNE RÉPONSE ADAPTÉE AU CONTEXTE ANXIOGÈNE !

#03



LE GOUVERNEMENT RESTE MOBILISÉ PENDANT LE CONFINEMENT CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

#04

SALARIÉS AIDANTS, UNE VIE PROFESSIONNELLE ENTRE PARANTTHÈSES - QUELLES SOLUTIONS POUR LES SOUTENIR ?

Comme chaque année, le 6 octobre, la journée nationale des aidants est venue mettre un coup de projecteur sur le statut de ces femmes et hommes qui assistent dans divers actes de la vie quotidienne une ou plusieurs personnes de leur entourage proche, handicapées, malades et/ou âgées, qui ne peuvent pas ou plus vivre en totale autonomie.

Le nombre d'aidants et d'aidantes en France est aujourd'hui évalué à 11 millions, dont environ la moitié assument ce rôle en plus de leur emploi. Nombre d'entre eux ont mis leur vie professionnelle, sinon en pause, tout au moins entre parenthèses, les deux charges étant difficiles à assumer parallèlement. Et, bien sûr, la crise sanitaire en cours n'a pas amélioré leur situation.

Afin de permettre à ces derniers « de se consacrer à leurs proches sans sacrifier leur vie professionnelle et sociale », le congé de proche aidant, d'une durée de trois mois, est, depuis le 1er octobre, indemnisé. Cette disposition gouvernementale vient s'ajouter aux autres solutions qui existent pour soulager les aidants et éviter qu'ils se retrouvent eux-mêmes en grande détresse. Mais le compte n'y est pas encore…

Salarié aidant, un deuxième « travail » souvent invisible

La plupart des études récentes sur le sujet s'accordent donc sur un nombre d'aidants évalué à 11 millions dans notre pays, soit un peu plus d'un adulte sur cinq. ***L'enquête Ipsos,*** réalisée pour la Macif en février, met en avant leur forte implication au quotidien pour assister leurs proches dans des tâches concrètes ou les soutenir moralement. Pour cela, ils leur rendent visite au moins une fois par semaine (93%), voire plus (73 %). Un tiers d'entre eux apportent même un appui financier aux aidés. Évidemment, concilier vie personnelle et vie d'aidant est très difficile, et près d'un aidant sur deux (45%) fait le constat d'impacts négatifs d'un point de vue social ou familial.

À ces difficultés s'est brutalement superposée la crise sanitaire, et notamment le premier confinement qui a mis les aidants à bout de souffle, quand les professionnels de l'aide à domicile ont cessé leurs activités ou que des familles ont dû accueillir chez elles à temps complet un proche dépendant dont l'établissement d'hébergement avait fermé. Durant cette période, 52% des aidants ont été seuls pour accompagner leurs proches, contre 33% en temps normal, nous apprend ***l'enquête du Collectif Inter Associatif des Aidants Familiaux***, publiée en octobre.

La moitié des aidants sont encore en activité, et un actif sur cinq est aujourd'hui concerné par cette problématique. Comme leur vie personnelle, la vie professionnelle des salariés aidants n'est évidemment pas épargnée. Selon le ***baromètre « Aider et Travailler »***, édité en septembre, ils sont 78% à estimer que l'aidance à un impact négatif sur leur activité – un chiffre en augmentation de 19 points depuis le baromètre 2017 –, 69% mettant notamment en avant une désorganisation de leur travail personnel et d'équipe. Pour y remédier, nombre d'entre eux aménagent leurs horaires, voire réduisent leur temps de travail – 40% travaillent à temps partiel contre 12% chez les non-aidants –, un choix subi dans la plupart des cas, étant donné le manque à gagner.

Par ailleurs, l'impact de l'aidance sur la carrière des salariés concernés est également important, comme le montre le ***baromètre BVA***, réalisé pour la fondation April en septembre 2019 : 17% craignent d'être bloqués dans leur évolution professionnelle, 16% de voir leurs salaires diminuer, tandis que 13% redoutent même de perdre leur emploi.

Pourtant, un assez faible pourcentage des aidants (31%) ont informé leurs entreprises de leur situation, nous apprend le ***baromètre Occurrence,*** publié par la Mutuelle Générale en juillet, la plupart (65%) affirmant que cela ne regarde qu'eux-mêmes.

Et parce que leur double charge quotidienne ne leur laisse pas forcément le temps de s'informer, ni même de prendre conscience de leur statut particulier, moins de 40% d'entre eux sont au courant des dispositions légales qui existent pour les soutenir, et plus de 60% ignorent si des mesures spécifiques ont été mises en œuvre dans leurs entreprises.

Différents types de congés en fonction de la situation de l'aidant et de l'aidé

Au fur et à mesure que leur statut gagnait en reconnaissance, la loi a progressivement attaché des droits aux aidants, notamment lorsqu'ils exercent une activité professionnelle. Différents congés sont prévus pour eux, qui varient principalement

en fonction de la situation du proche qu'ils accompagnent.

Ainsi, lorsque Julien et Aurélie se sont vus **annoncer le handicap** de leur fils, Nathan, qui souffre d'une forme de myopathie, ils ont pu bénéficier d'un congé de deux jours. Puis, afin d'être plus présente auprès de Nathan et de l'accompagner dans ses soins, Aurélie a déposé auprès de son employeur une demande de **congé de présence parentale,** qui lui a permis de bénéficier d'une réserve de 310 jours ouvrés à prendre en une ou plusieurs fois sur une période de 3 ans. À la fin de cette période, au regard de la gravité de la pathologie de son fils, elle pourra sans doute à nouveau bénéficier d'un congé identique. Lorsqu'elle ne travaille pas, elle n'est pas rémunérée, mais bénéficie de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP), d'un montant quotidien de 43,83€ (au lieu de 52,08€ si elle n'avait pas été en couple).

De son côté, Philippe, qui approche les 60 ans, doit désormais s'occuper de façon régulière de Jacqueline, sa maman, qui, à 90 ans, ne peut plus vivre en totale autonomie. Philippe a pu demander à son entreprise un **congé de proche aidant**, d'une durée totale de 3 mois, qu'il pourra renouveler jusqu'à un an maximum pendant les années qu'il lui reste à travailler. S'il le souhaite, il peut demander à aménager ce congé en temps partiel, ou à le fractionner, jusqu'à la demi-journée. Depuis le 1er octobre, ce congé est indemnisé, via l'allocation journalière de proche aidant (AJPA), et Philippe perçoit un montant quotidien de 52,08€ (au lieu de 43,83€ s'il avait été en couple).

Pour sa part, Sandrine, qui traverse une triste période qui la voit accompagner sa sœur Nathalie en phase terminale d'un cancer, a pu demander à son employeur un **congé de solidarité familiale**, d'une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois. Elle aurait pu le prendre de manière fractionnée ou le transformer en période d'activité à temps partiel, mais a choisi de le prendre en continu. Pendant cette période, elle n'est pas rémunérée, mais bénéficie de l'Allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAP), d'un montant quotidien de 56,27€.

Enfin, tous peuvent également compter sur la solidarité de leurs collègues, qui ont la possibilité, depuis 2014, de renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou une partie de leurs jours de repos non pris – congés payés à l'exception des 4 premières semaines, RTT, jours de récupération. Le dispositif de don de jours de repos permet ainsi aux aidants d'être rémunérés durant leurs absences.

D'autres dispositifs pour aider les aidants

Soutien psychologique, lieux accueillant le proche pour quelques heures ou quelques jours, formations : différents dispositifs existent pour « aider l'aidant ».

Parce que les aidants ont parfois besoin de se confier, des services téléphoniques, avec au bout du fil un psychologue ou un bénévole, leur fournissent une aide psychologique, à l'instar des lignes d'écoute de **l'Union nationale de familles et amis de personnes malades et/ou handicapées psychiques** (Unafam), de l'association **Avec nos proches**, ou encore de l'antenne **Allo Alzheimer.**

Existent également beaucoup de forums de discussion en ligne, mais aussi des initiatives de groupes de parole et de rencontre entre aidants comme les **Cafés des aidants.**

Parce que les aidants ont parfois besoin de souffler, la loi d'adaptation de la société au vieillissement de 2015, a notamment instauré un **droit au répit**, qui se matérialise par **l'octroi** d'une somme maximale de 508,23€ (pour 2020). Utilisable de façon fléchée, ce montant correspond, par exemple, à l'équivalent d'une semaine d'hébergement temporaire du proche (en établissement spécialisé ou en famille d'accueil), ou de 15 jours d'hébergement en lieu d'accueil de jour. Il peut également se transformer en environ 25 heures supplémentaires d'aide à domicile, par exemple via le « relayage » ou « baluchonnage », qui permet à l'aidant d'être remplacé pour quelques jours par un professionnel du service à domicile.

Parce qu'être aidant ne s'improvise pas, des structures proposent des formations sur la maladie, le handicap, la dépendance, sur le rôle d'aidant, les dispositifs d'aide, etc., à l'instar de **La Maison des Aidants.** De nombreuses formations sont également accessibles en ligne.

Mais si les dispositifs de soutien aux aidants ne manquent pas, leur variété et la multiplicité des acteurs concernés compliquent considérablement l'accès à ces solutions.

Le SNI2A CFE-CGC, force de proposition pour un meilleur soutien des salariés aidants

Tant les pouvoirs publics que les entreprises ont encore une marge de progression importante pour soutenir comme ils le méritent celles et ceux qui exercent ce deuxième « travail » invisible – contribuant au passage à faire économiser plusieurs milliards d'euros par an à l'État en prenant en charge une part de son action auprès des personnes aidées.

Dans la droite ligne de notre confédération – qui a édité un **Guide des aidants familiaux** –, nous estimons que les divers congés proposés aux salariés aidants ont des fonctionnements trop hétérogènes. Pour une meilleure lisibilité, nous préconisons qu'ils soient unifiés au sein d'un seul dispositif global.

Par ailleurs, nous déplorons que les diverses allocations prévues pour compenser la perte de salaire liée à ces congés subis ne prennent que la forme d'une indemnité fixe. Ainsi, dans le secteur des industries agro-alimentaires, la rémunération des cadres et techniciens et agents de maîtrise comprend une part variable – qui peut atteindre 25% du total –, conditionnée à l'atteinte d'objectifs collectifs et/ou individuels. Dans l'incapacité de remplir ces derniers lorsqu'ils doivent s'absenter durant une longue période, les salariés aidants sont donc fortement pénalisés. Cette problématique devrait donc être prise en compte dans le cadre d'un accord de branche ou d'entreprise.

A propos du congé de proche aidant, nous regrettons la durée trop limitée de ce dispositif : trois mois, renouvelable jusqu'à un an maximum au cours de la carrière du salarié… Cela ne révolutionnera pas le quotidien de la plupart des aidants, qui le restent souvent pendant plusieurs années, notamment s'ils s'occupent d'un enfant handicapé ou très malade ! Nous demandons donc que la durée de ce congé soit allongée, ou qu'elle puisse l'être via un accord de branche ou d'entreprise. **Par ailleurs, lors du congé proche aidant, le salarié cesse d'acquérir des points de retraite complémentaire, ce qui aura évidemment une incidence sur le montant de sa future pension. Nous demandons que cette anomalie soit corrigée.**

Plus globalement, nous demandons que plus de latitude soit laissée aux partenaires sociaux pour négocier des accords plus favorables que les dispositions existantes, par exemple pour le congé de présence parentale, dont la durée est également régie par les seules obligations légales.

Enfin, la complexité de mise en œuvre des différents dispositifs destinés à aider les aidants interpelle par sa fragmentation, qui oblige des personnes soumises à de fortes contraintes temporelles à s'attaquer à un véritable millefeuille administratif, mêlant initiatives locales et nationales. Pour faciliter la vie des aidants, nous préconisons une rationalisation et une uniformisation des offres de soutien qui leur sont proposées.

LE SAVIEZ VOUS ?

Les télétravailleurs, bénéficient des mêmes droits et avantages que leurs collègues travaillant dans les locaux de l'entreprise. Par ailleurs, l'employeur peut définir certains critères pour attribuer des titres restaurants à condition qu'ils soient objectifs, c'est-à-dire, applicables aussi bien aux télétravailleurs qu'aux salariés travaillant sur site. Par exemple, l'éloignement du travail par rapport au domicile peut être un critère. Un accord collectif de travail pourrait prévoir des modalités particulières qui tienne compte de la situation propre de chaque activité, service et salarié tout en respectant le principe d'égalité.

Pour en savoir plus, rendez-vous sur le site internet du Ministère du travail Rubrique : Q&A par thème

#03 OCTOBRE - NOVEMBRE

La Gazette Info

LE COACHING… UNE RÉPONSE ADAPTÉE AU CONTEXTE ANXIOGÈNE !

Nous venons de passer une période qui restera dans l'histoire. Chacun d'entre nous a subi des vagues de mauvais stress et d'anxiété au cours de cette période allant de Février à maintenant. De l'entrée en scène du Covid 19 avec l'appréhension de l'attraper soi même ou ses proches, puis les affres du confinement avec le télétravail et ses conséquences (vie de famille, relation hiérarchique, lien social avec les collègues, sentiment de distanciation sociale…) et enfin ces rumeurs, ces échos et ces éventuelles confirmations à la rentrée de septembre de réorganisations dans certaines entreprises. Ouf ! Que de charges émotionnelles ! Et que dire des potentiels risques psychosociaux en arrière plan !

Comme vous le savez, à travers les échanges entre nous, le coaching est un outil permettant de baisser fortement cette charge grâce à l'entretien en tête à tête sans entrave hiérarchique ou interférence familiale et dans une confidentialité absolue. Je vous en rappelle ici la démarche essentielle :

C'est une relation suivie dans une période définie qui permet, à la personne en bénéficiant, d'obtenir des résultats concrets et mesurables dans sa vie professionnelle et personnelle. À travers le processus de coaching elle approfondit ses connaissances et améliore ses performances. (Définition de l'International Coaching Federation)

Osez faire ce premier pas ! En tant que représentants du personnel vous pouvez faire ce premier pas en intervenant concrètement pour améliorer la QVT …Proposez à vos collègues via les moyens du CSE des séances de coaching à destination des cadres et agents de maitrise encadrant…

Vous souhaitez accéder à + d'infos
Consultez notre partenaire coaching

Alain DELPECH SNI2A CFE-CGC
Coach professionnel
Tél. 07 86 59 56 09 / alaindelpechcoach@orange.fr

Burn-out : quand le stress et l'excès de travail conduisent à l'épuisement

Excès de travail sur une période prolongée, stress permanent… deux situations qui vont amener l'individu à s'épuiser mentalement et physiquement en essayant d'atteindre l'objectif fixé.
C'est le burn-out. Pour autant, l'épuisement professionnel n'est pas une fatalité à condition de réagir à temps. Explications.

Le burn-out : un état d'hyper-stress

Terme anglo-saxon qui signifie littéralement « se consumer de l'intérieur », le burn-out correspond à un véritable effondrement professionnel associé à une fatigue profonde.
Il apparaît lorsque l'individu a dépassé ses capacités d'adaptation au stress et utilisé toutes ses « ressources ».
On estime qu'un à cinq ans peuvent suffire pour mener à un burn-out. Caractérisé par une forte composante émotionnelle, le burn-out va se traduire par un arrêt de l'épanouissement au travail et de l'investissement personnel. Derrière le retentissement professionnel et social se cache un autre danger pour l'individu épuisé : l'apparition de pathologies sévères, comme l'infarctus du myocarde ou l'accident vasculaire cérébral.

Le burn-out : des terrains plus favorables que d'autres

Burn-out ne signifie pas nécessairement charge de travail élevée, mais difficulté à y faire face. En d'autres termes, l'apparition d'un burn-out dépend de la capacité de l'individu à résister au stress professionnel et à la charge de travail.
Il résulte plus de la façon de percevoir les choses ou de les appréhender que de l'intensité de l'agent « stresseur ».

Repérez les signaux d'alerte du burn-out

Avant l'effondrement proprement dit, le burn-out va se signaler par un cortège de signes. Autant de signaux d'alerte qu'il va falloir écouter afin de stopper le processus à temps en « levant le pied » : maux de tête ou de dos, palpitations, troubles du sommeil, consommation accrue d'alcool ou de tabac, émotivité exacerbée, grande fatigue et incapacité à récupérer, manque d'appétit, travail intense, mais rendement en baisse, irritabilité, indifférence généralisée, isolement social. S'ajoutent à ces manifestations un désintérêt profond pour le travail, une dépréciation de soi-même, des sentiments de frustration, d'impuissance, d'incompétence et de déprime, qui conduisent à l'impossibilité de travailler et à l'arrêt de l'activité.

10 MOYENS EFFICACES D'ÉVITER LE BURN-OUT

1. **S'interroger sur ses motivations :** des attentes trop fortes conduisent au désenchantement.
2. **Être conscient de ses possibilités :** s'accorder de la valeur.
3. **Clarifier le sens de ses actions :** ne pas se tromper d'engagement.
4. **Revoir son mode de vie :** équilibrer travail et vie privée.
5. **Accorder du temps à ses loisirs et à sa vie de famille.**
6. **Renouer le lien :** dialoguer avec l'entourage, développer le travail en équipe.
7. **Hiérarchiser ses activités :** définir des priorités et privilégier celles qui ressourcent et procurent du plaisir.
8. **Déléguer une partie de son travail.**
9. **Prendre du recul face aux événements :** en diminuant notamment la dimension affective dans les rapports avec les autres.
10. **Privilégier l'hygiène de vie :** alimentation, sport, suppression des excitants et autres substances addictives.

relation.partenaire@groupe-vyv.fr
Retrouvez plus d'informations sur **www.lasantegagnelentreprise.fr**

GROUPE vyv
Entrepreneur du **mieux-vivre**

Groupe VYV, Union Mutualiste de Groupe soumise aux dispositions du Code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le numéro Siren 532 661 832, numéro LEI 969500E0J6R1LL14UF62. Siège social : Tour Montparnasse – 33, avenue du Maine – BP 25 – 75755 Paris Cedex 15 - PARAGRAPHE *Imageurs* - crédit photo : ©GettyImages - 02/20

LE GOUVERNEMENT RESTE MOBILISÉ PENDANT LE CONFINEMENT CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

216 000 femmes sont victimes chaque année de violences physiques et/ou sexuelles

1 sur 5 a dû faire face à une situation de harcèlement sur son lieu de travail

80% des femmes salariées confrontées à des attitudes ou décisions sexistes

Le contexte sanitaire est un facteur aggravant pour les femmes victimes de violences conjugales et leurs enfants lorsqu'ils sont confinés avec leurs agresseurs. Les victimes peuvent donc quitter leur domicile à tout moment, sans devoir disposer d'une attestation. Elles peuvent appeler le 17 ou utiliser le 114 par SMS en cas de danger immédiat.

Parmi les autres services à leur disposition :

- Le 39 19, **numéro gratuit et anonyme** (en semaine de 9h à 22h et les samedis, dimanches et jours fériés de 9h à 18h), qui dispose également d'un partenariat de 2 000 courses gratuites avec Uber jusqu'au 31 mars 2021 ;

- **Un site Internet** disponible 24h/24 et 7 j/7 avec un tchat anonyme : https://arretonslesviolences.gouv.fr/

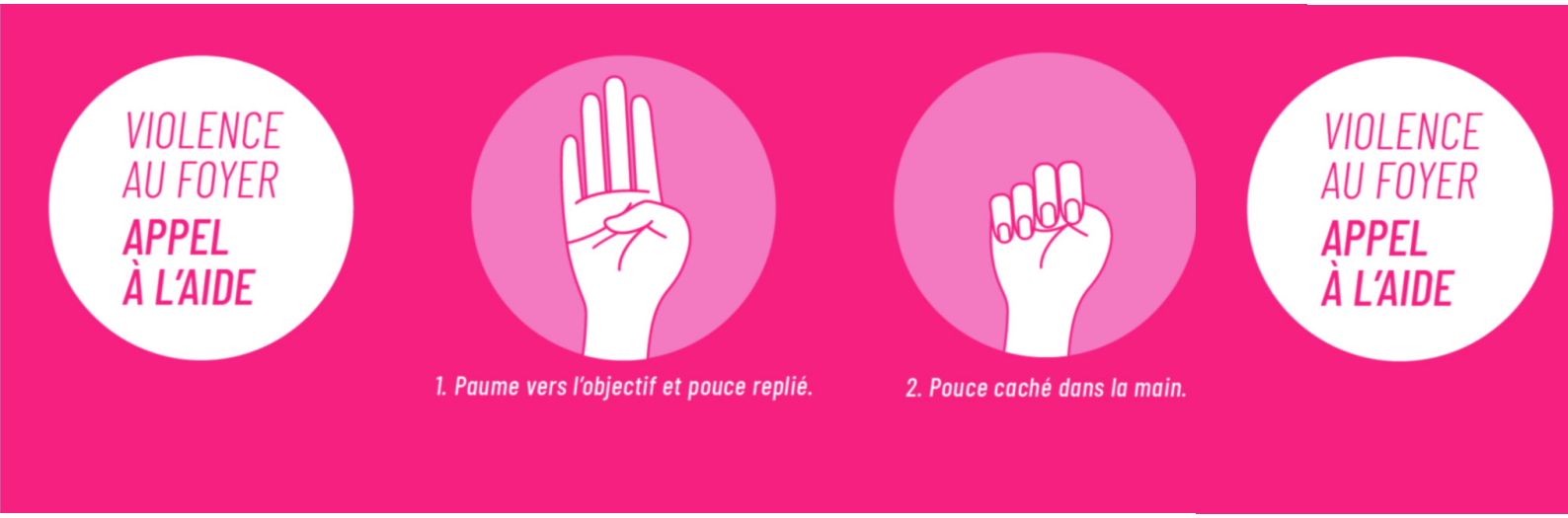
- **L'application** « APP-ELLES » de soutien entre femmes : https://www.app-elles.fr/

- **Un tchat gratuit** : www.commentonsaime.fr

- Le dispositif **«Alerte pharmacie»,** qui permet de se signaler en pharmacie. L'officine se charge ensuite d'alerter les forces de l'ordre ;

- Le 119 est à la disposition des **enfants** (appel gratuit 24h/24, 7j/7) ;

- Le 01 40 47 06 06 (disponible le lundi de 10h à 13h et de 14h30 à 17h30 ; le jeudi de 10h à 13h) est à la disposition des **femmes en situation de handicap.**



- Si vous voyez ce signe, appelez la personne et posez-lui des questions

- S'il s'agit d'un danger qui réclame une aide immédiate, vous devez appeler les services d'urgence en composant le 911

Dans le cadre du travail, les salarié.e.s doivent également savoir que le code pénal donne une définition des actes prohibés

Comment savoir si vous ou une collègue êtes victimes de harcèlement sexuel au travail ?

- Propos ou comportements à connotation sexuelles répétés
- L'agression sexuelle peut être commise avec violence, contrainte, menace ou surprise
- Provocation à la haine, la violence, la diffamation et l'injure à l'égard d'une personne ou d'un groupe à raison de leur sexe

Les salariés ont la possibilité et le choix de s'adresser à : **responsable hiérarchique, service RH** (HRBP), service médical du travail, service social du travail, représentant du personnel, référent.e Egalité-Diversité de l'établissement.

Moyens complémentaires : 2 messageries permettant de signaler de façon confidentielle des faits de
- Harcèlement sexuel : harcelement@mpsa.com
- Agissements sexistes : diversite@mpsa.com

#04 OCTOBRE - NOVEMBRE

La Gazette Info

LA VIOLENCE EST DEVENUE VOTRE LANGUAGE... APPRENEZ À COMMUNIQUER AUTREMENT

« Quand tu la frappes, c'est toi aussi que tu détruis ! »

NOUS VOUS PROPOSONS

- une écoute respecteuse en toute confidentialité
- un soutien et un accompagnement individuel pour comprendre et mieux gérer votre situation
- un accompagnement pour une meilleure maîtrise de soi, une gestion des tensions et des émotions
- un groupe de parole réservé aux hommes

A.I.E.M.

UNIQUEMENT SUR RENDEZ-VOUS

Franck SISSUNG
Intervenant social
06 89 34 84 97
Pôle des Lauriers 3 bis rue d'Anjou

Publi-rédactionnel

AGRICA PRÉVOYANCE,
Une nouvelle référence de la protection sociale collective des entreprises agri, agro et affinitaires

Une protection sociale complémentaire dédiée à vos adhérents

AGRICA PRÉVOYANCE accompagne, partout en France, les entreprises des secteurs agricole, agroalimentaire et affinitaire.

Organisme paritaire, **AGRICA PRÉVOYANCE** apporte aux salariés du secteur des **solutions globales** de protection sociale complémentaire, **grâce aux accords négociés par les partenaires sociaux,** aussi bien en **prévoyance**, en **santé** qu'en **épargne retraite**.

Présent aux côtés des entreprises et salariés depuis près de 70 ans, **AGRICA** s'appuie sur son **expertise de la protection sociale et du monde agricole** pour les accompagner dans la mise en place, la gestion et l'évolution de cette couverture sociale.

Adhérer aux offres **AGRICA PRÉVOYANCE**, c'est s'assurer de bénéficier d'une couverture conforme aux **obligations réglementaires et conventionnelles, au meilleur prix**.

Vous souhaitez en savoir plus
et suivre l'actualité d'AGRICA PRÉVOYANCE,
connectez-vous sur groupagrica.com

AGRICA PRÉVOYANCE
Proches par nature, engagés à vos côtés

AGRICA PRÉVOYANCE représente les institutions de prévoyance : CCPMA PRÉVOYANCE (SIRET 401 679 840 00033) et CPCEA (SIRET 784 411 134 00033), institutions de prévoyance régies par le code de la Sécurité sociale, et AGRI PRÉVOYANCE (SIRET 423 959 295 00035), institution de prévoyance régie par le code rural et de la pêche maritime, soumises au contrôle de l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution (ACPR), dont le siège se situe 4, Place de Budapest CS 92459 75 436 Paris Cedex 09 - Membres du GIE AGRICA GESTION (RCS Paris n°493 373 682) Siège social 21 rue de la Bienfaisance 75008 Paris - Tél : 01 71 21 00 00 - www.groupagrica.com.
Crédit photo : Wavebreakmedia.

Économiquement vertueux, socialement indispensable

Ensemble, relevons le défi

d'une culture prévention pour tous et à chaque étape de la vie.

- 4 français sur 10 ne vont pas chez le dentiste. Pourtant, la santé bucco-dentaire est au cœur de la santé globale (1)
- 160 000 cancers évitables sur un total de 400 000 diagnostiqués chaque année (2)
- 15,2 % des 3 millions de travailleurs non-salariés en risque d'épuisement professionnel (3)

Sources :
(1) UFSBD,
(2) e-cancer 2017,
(3) Étude BPI France Observatoire Amarok

Plus d'information sur
www.ag2rlamondiale.fr/branchez-vous-sante
bgbranchezvoussante@ag2rlamondiale.fr

ARGUS D'OR DE L'ASSURANCE
LAURÉAT 2020

082020-91179 – GIE AG2R – GIE agissant pour le compte d'institutions de retraite complémentaire Agirc-Arrco, d'institutions de prévoyance, de mutuelles, d'union de mutuelles et de société d'assurances – Membre d'AG2R LA MONDIALE – 14-16, boulevard Malesherbes 75008 Paris – 801 947 052 RCS Paris – © Photo : Stocksy.

branchez-vous santé

AG2R LA MONDIALE

ENCORE MERCI

À NOS PARTENAIRES
POUR LEUR SOUTIEN QUOTIDIEN.

AG2R LA MONDIALE

Groupe AGRICA
www.groupagrica.com

ALINEA

axiaconsultants

syndex
L'EXPERTISE ENGAGÉE

APEX ISAST GROUPE

GROUPE vyv

DES QUESTIONS ? CONTACTEZ-NOUS.

secretariat.sni2a@gmail.com
01 55 30 12 53
le mardi et le jeudi de 10h à 16h.
SNI2A CFE-CGC
Service Gazette Info

La Gazette Info

SNI2A SYNDICAT NATIONAL DES INDUSTRIES AGRO-ALIMENTAIRES

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