

L'AGRO

Le magazine de l'encadrement
de la Fédération Nationale
AGROALIMENTAIRE

JURIDIQUE

Réforme de l'épargne
salariale : mise en place
des plans d'épargne retraite

P10

◆ La fédération en quelques mots

- Une journée à la Foire de Châlons-en-Champagne P05
- Séminaire européen sur les nouveaux défis en matière d'information-consultation P06



branchez-vous santé

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
bgbranchezvousante@ag2rlamondiale.fr



Édito

Chers adhérents, chères adhérentes,

Après huit années passées à vos côtés, je signe ici le dernier édit de ma seconde mandature. Comme vous le savez, le 30^{ème} Congrès électif de notre Fédération se déroulera à Avignon les 14 et 15 novembre prochains. Il sera l'occasion de dresser le rapport des activités que nous avons menées ensemble et des défis que nous avons su relever durant ces deux mandatures.

C'est avec fierté que je peux ici rappeler les objectifs fixés au début de cette seconde mandature et que nous avons réussi à réaliser.

Il était primordial pour notre équipe de pérenniser les finances de la Fédération en mettant en place une politique ambitieuse de développement et de communication. C'est ce que nous avons fait et les résultats sont visibles : le nombre de nos adhérents a augmenté et nous sommes présents dans davantage d'entreprises.

Nos scores en matière de représentativité témoignent de notre positionnement fort au sein des entreprises. Notre fédération est devenue un interlocuteur incontournable sur lequel les entreprises doivent compter. Cette pérennisation des finances nous a également permis d'acheter des locaux garantissant ainsi autonomie et sécurité financière à notre Fédération.

La réforme des Statuts a permis de redonner aux Syndicats Nationaux et aux Fédérations Régionales un rôle central dans cette politique de développement syndical. Notre objectif a été atteint : notre Fédération est composée de Syndicats forts, regroupés par pôles. Ils sont autonomes dans la gestion des branches de leurs secteurs d'activité et en assurent les désignations. Les Syndicats, en contact direct avec les entreprises sont au cœur du dispositif. Ils perçoivent une aide financière et une redistribution de la Fédération afin d'assurer leur développement. Des moyens leurs sont fournis : gestion du site Convergence par la Fédération, réalisation d'actions de communication, accompagnement aux négociations et réunions, ...

Ce développement a été rendu possible par l'action de nos Fédérations Régionales qui opèrent un vrai maillage territorial et ont joué un rôle prépondérant dans notre développement. Des référents développement, acteurs clés de cette politique ont été désignés dans chaque Fédération Régionale. Dotées de moyens humains et financiers, elles ont mené à bien leurs missions et constituent des relais, sur tout le territoire, pour être au plus près des adhérents.

Nous avons créé de nouveaux services pour nos adhérents et mis en place dans toute la France des actions de formation. Nos équipes se sont déplacées en Régions afin de former et d'informer tous nos adhérents et représentants à chaque nouvelle réforme juridique et vous savez qu'elles ont été nombreuses au cours de mes mandats (Loi Rebsamen, El Khomri, Macron, ...).

Nous avons aussi amélioré notre politique de communication (site web, réunions communication, ...). Nous nous sommes placés dans une logique de modernité et d'ouverture par notre arrivée sur des réseaux sociaux totalement nouveaux pour notre Fédération (Facebook, LinkedIn, ...) ce qui nous a permis de toucher un public beaucoup plus large.

Un objectif important fixé au début de ma seconde mandature était de conforter notre place sur la scène européenne et internationale en nous positionnant comme un interlocuteur incontournable. Nous l'avons pleinement atteint en devenant la seule organisation syndicale française à obtenir une subvention de la Commission européenne dans le cadre d'un projet européen. Ce projet nous a permis de nous positionner sur la scène internationale auprès des Fédérations européennes, patronales et instances gouvernementales. La Commission européenne nous a proposé d'adhérer au Consortium de l'organisation RESAVER. Notre Fédération fait également partie de l'organisation CBBA qui défend les intérêts et avantages transfrontaliers en Europe. La défense du paritarisme a toujours été pour moi primordiale tant sur le plan national qu'europpéen.

Cet édit est enfin l'occasion pour moi de remercier toutes celles et ceux qui ont permis à la Fédération de devenir cet acteur incontournable qu'elle est aujourd'hui. A vous toutes et tous, adhérent(e) et militant(e), vous avez pleinement contribué à la réussite de ces projets par votre investissement et votre confiance et je vous remercie sincèrement de votre implication.

J'adresse un remerciement particulier au Syndicat SNCEA qui a hébergé notre Fédération dans ses locaux au début de ma seconde mandature ainsi qu'aux Président(e)s de Fédérations Régionales qui ont permis de représenter au mieux notre Fédération sur tout le territoire.

Enfin, merci aux équipes et à toutes celles et ceux qui, par leur travail et leur implication se sont investis dans la Fédération et ont participé avec nous à cette belle aventure.

Pascal LEFEUVRE

Président de la CFE-CGC AGRO

L'AGRO : 26 rue de Naples - 75008 Paris

Tél. : 01 56 02 66 36 - **E-mail** : agro@cfecgcagro.fr

Directeur de Publication : Pascal LEFEUVRE,

Président de la Fédération Nationale Agro-Alimentaire

Conception et impression : agence neocom 01 64 66 30 00

Ce numéro a été tiré à 8 530 exemplaires

Crédits photos : ©Shutterstock, CFE-CGC AGRO.

Commission Paritaire : N° 0421 S 07962

ISSN : N° 2109-3342 - **Dépôt légal** : juillet 2019

LA FÉDÉRATION en quelques mots

- 04** Nouvelle édition du Festival de la Terre
- 05** Une journée à la Foire de Châlons-en-Champagne
- 06** Séminaire européen sur les nouveaux défis en matière d'information-consultation

JURIDIQUE

- 09** La réforme du droit de la formation
- 10** Réforme de l'épargne retraite : mise en place des plans d'épargne retraite (PER)

LA PRODUCTION

- 15** Élections MSA 2020 : le SNCEA/CFE-CGC se mobilise

LA DISTRIBUTION

- 18** La section syndicale de Transgourmet sur le pied de guerre pour préparer ses élections
- 19** Élections chez BSP (Transgourmet Informatique) : un vrai carton

LES SERVICES

- 19** CFE-CGC SNEEMA : séminaire de rentrée

Nouvelle édition du Festival de la Terre

Cette année encore le Festival de la Terre de Seine-Maritime a eu lieu les 31 août et 1^{er} septembre à Vieux-Manoir dans le Pays de Bray.

Accompagnée de la trésorière de l'UD 76 Catherine Feret et de Lucien Durand, nous avons tenu le stand les deux jours.

Le dimanche, nous avons été rejoints par Jean-François Bélliard, ce qui nous a permis de faire notre campagne pour les prochaines élections MSA. Les échanges furent nombreux et nous avons pu avoir quelques candidatures pour les élections MSA. Le dynamisme des Jeunes Agriculteurs a fait de ces deux jours une grande réussite avec un public venu en nombre.

C'est sous un soleil radieux que nous avons animé ces journées et remis un lot pour le concours de labour.

Annick PERRUSSEL
Présidente de la Fédération Régionale



La CFE-CGC AGRO participe activement à la vie de la branche de la poissonnerie. Nous sommes en mesure d'assurer le relais avec cette branche en remontant les éventuelles problématiques auxquelles vous seriez confrontés.

La branche assure également le relais avec le Centre de Formation des Apprentis poissonniers basé au 1, rue de La Rochelle Marée 321- 94569 RUNGIS.

Une journée à la Foire de Châlons-en-Champagne

L'Union régionale CFE-CGC était une nouvelle fois présente à la Foire de Châlons-en-Champagne du 30 août au 9 septembre pour 11 jours d'échanges et de rencontres.

Des journées thématiques ont été organisées dont celle du 5 septembre, consacrée à la Fédération Agroalimentaire, à la venue de François Hommeril, Président Confédéral et de Charles Huet, auteur du livre « Le guide des produits Made in emplois ».

La journée a débuté par le Conseil d'administration de la Fédération CFE-CGC AGRO Grand Est. L'ensemble des participants a fait un point sur les élections professionnelles de la région, échangé autour des entreprises cibles de la Fédération et des futures élections MSA.

S'en est suivie l'arrivée de François Hommeril, Président de la Confédération, accompagné d'Alain Giffard, Secrétaire général et Gilles Lecuelle, Secrétaire national en charge du dialogue social. Ce fut l'occasion d'échanger autour de la réforme des retraites, de la réforme de l'assurance chômage et des problématiques liées à la recherche d'emploi.

La CFE-CGC AGRO



Alain Giffard, Secrétaire général de la CFE-CGC, Alain Monpeurt, Président de l'UR Grand Est et François Hommeril, Président de la CFE-CGC.



Séminaire européen sur les nouveaux défis en matière d'information-consultation

La CFE-CGC AGRO a rencontré l'organisation syndicale grecque (OBES) pour échanger sur les nouveaux défis en matière d'information-consultation : partage d'expériences, échanges de points de vue et spécificités nationales...

Les représentants d'OBES ont organisé, vendredi 13 septembre, un workshop transnational sur la thématique des nouveaux défis en matière d'information-consultation.

Notre organisation a répondu présente pour cette journée de travail organisée à Paris avec les membres de la délégation grecque.

Nous avons pu notamment échanger sur l'impact de la modification du Code

de travail mais aussi sur les nombreux défis qui attendent les organisations syndicales françaises : l'égalité professionnelle, l'environnement ou encore les nouvelles technologies et l'automatisation des tâches.

La délégation grecque nous a également présenté les modifications de la législation du travail dans son pays et la manière dont elles impactent les entreprises et les syndicats.

La journée de travail s'est conclue par une intervention de l'organisation syndicale bulgare PODKREPA, également présente à Paris.

La délégation bulgare nous a présenté ses spécificités nationales en matière d'information-consultation mais aussi l'impact que peut avoir la mise en place du Règlement général sur la protection des données (RGPD) en Bulgarie.

Mallaury SAVOIE
Service Développement et Communication



AVIGNON
14 & 15 Novembre 2019



3^e
CONGRÈS
DE LA
CFE-CGC AGRO

AU SERVICE DE VOS
DROITS ET DE
VOTRE AVENIR



www.cfecgcagro.org

Pour chacun, pour tous, pour la vie



Le Groupe VYV est le 1^{er} acteur global de santé et de protection sociale.

Le Groupe VYV œuvre au quotidien pour être utile à tous et à chacun tout au long de leur vie. L'ensemble des mutuelles du groupe protège 10 millions de personnes et propose des solutions adaptées aux employeurs publics et privés. Acteur engagé, il innove et anticipe pour construire une société plus équitable et socialement responsable. Le Groupe VYV s'affirme comme un véritable entrepreneur du mieux-vivre.

www.groupe-vyv.fr

GRUPE
vyv

Entrepreneur du
mieux-vivre


GRUPE VYV


GRUPE VYV


GRUPE VYV


GRUPE VYV


GRUPE VYV


GRUPE VYV


GRUPE VYV


GRUPE VYV

La réforme du droit de la formation

Récemment, la formation professionnelle avait déjà été modifiée sensiblement à la fois par la loi de 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (Réforme du CPF de l'apprentissage, des OPCA ou encore la création de France Compétence), mais aussi par la loi PACTE de 2019 (Contribution des entreprises à la formation).

Depuis le 1^{er} janvier 2019, le CPF est comptabilisé en euros, et non plus en heures, et toutes les heures acquises et non utilisées, y compris celles relatives au DIF, au 31 décembre 2018, ont été converties en sommes d'argent à raison de 15 € par heure inscrite au compte, en application du **décret 2018-1153 du 14 décembre 2018**.

Néanmoins de nombreuses précisions manquaient encore, et elles ont été apportées par **l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel**.

D'abord l'article 1^{er} de l'ordonnance, parmi toutes les mesures qu'il prévoit, permet de clarifier la période d'alimentation annuelle du CPF. En effet, l'ordonnance modifie l'article L6323-10 du Code du travail (mais aussi les L6323-11, L6323-26 et L6323-33) en remplaçant « à la fin » par « au titre de ». Ce changement, minime au premier abord, permet de préciser le sens de l'article. Ainsi, alors que précédemment il pouvait laisser penser que l'abondement sur le CPF se faisait « à la fin de l'année » uniquement, l'article précise bien que celui-ci se fait « au titre de l'année ».

L'article 1^{er} de l'ordonnance permet aussi un accès au projet de transition professionnelle plus adapté à certains publics. En effet, l'article L6323-17-1 du Code du travail est modifié de telle sorte que « pour les salariés titulaires d'un contrat de travail conclu avec une entreprise de travail temporaire et les salariés intermittents du spectacle, un décret en Conseil d'État détermine les conditions d'ouverture et de prise en charge des projets de transition professionnelle ». Cette modification permet aux intermittents du spectacle et aux travailleurs temporaires d'avoir un accès simplifié à la transition professionnelle, les conditions étant difficiles à remplir pour eux. Enfin, cet article réduit la liste des



formations éligibles pour les demandeurs d'emploi. En effet, l'article L6323-21 est modifié de telle sorte que les formations qui leurs sont éligibles ne puissent plus être « les formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi financées par les régions, par Pôle emploi et par le fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés ». Ne leur reste que les formations prévues par l'article L6323-6 du Code du travail.

Cependant, les modifications majeures sont apportées par l'article 8 de l'ordonnance du 21 août.

Tout d'abord, l'article concerne le solde des droits acquis au titre du droit individuel à la formation (le DIF, qui existait jusqu'en 2015), et précise leur devenir, ainsi que la période à laquelle le compte personnel de formation (CPF) est crédité. Ainsi, alors que leur futur était incertain, le solde des droits acquis au titre du DIF est pris en compte dans le plafond et peut être utilisé sans limite de temps.

De plus, l'ordonnance permet de préciser que les droits acquis au titre du DIF doivent être incorporés au CPF et pris en compte dans le calcul de son plafond (entre 5000 et 8000€ selon la catégorie de travailleur), et pour ce faire, « le titulaire du compte personnel de formation doit procéder à l'inscription de son montant de droits dans le service dématérialisé [...] avant le 31 décembre 2020 ».

Celui-ci n'étant plus obligatoirement mobilisé avant le 1^{er} janvier 2021, comme le prévoyait **l'article 1^{er} de la loi 2014-288 du 5 mars 2014**, que l'ordonnance abroge.

Enfin, il convient de noter que ces nouvelles dispositions sont applicables depuis le 23 août 2019, lendemain de la publication de l'ordonnance au Journal Officiel, car il n'a pas été mentionné d'une date autre que celle-ci.

Louis BERVICK
Service Juridique

Réforme de l'épargne retraite : mise en place des plans d'épargne retraite (PER)

En créant le plan d'épargne retraite (PER), la loi du 22 mai 2019, dite loi PACTE, a donné le coup d'envoi à une réforme de l'épargne retraite de grande ampleur.

Une ordonnance du 24 juillet 2019, un décret du 30 juillet 2019 et un arrêté ministériel du 7 août 2019 précisent le régime de ce nouveau plan d'épargne.



Le PER

Le PER a pour objet l'acquisition et la jouissance de droits viagers personnels ou le versement d'un capital, payables au titulaire à compter, au plus tôt, de la date de liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite ;

Il donne lieu à ouverture d'un compte-titres ou, pour les plans ouverts auprès d'une entreprise d'assurance, d'une mutuelle ou union, d'une institution de prévoyance ou union, à l'adhésion à un contrat d'assurance de groupe dont l'exécution est liée à la cessation d'activité professionnelle ou, pour les

plans ouverts auprès d'un organisme de retraite professionnelle supplémentaire, à l'adhésion à un contrat ayant pour objet la couverture d'engagements de retraite supplémentaire ;

Le PER doit prévoir la possibilité pour le titulaire d'acquiescer à une rente viagère, ainsi qu'une option de réversion de cette rente au profit d'un bénéficiaire en cas de décès du titulaire.

À compter du 1^{er} octobre 2019, le PER pourra être :

1. ouvert individuellement : on parle alors de plan d'épargne retraite individuel (PERI) ayant vocation à se substituer au Perp et au contrat « Madelin » ;

2. mis en place dans une entreprise (ou dans plusieurs entreprises) : on parle alors de plan d'épargne retraite d'entreprise (PERE) qui se subdivise en deux produits différents :

Tout d'abord, le plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PEREC), ouvert à tous les salariés et ayant vocation à se substituer au PERCO ;

Ensuite, le plan d'épargne retraite d'entreprise obligatoire (PERO), pouvant être réservé à une catégorie objective de salariés, et ayant vocation à remplacer le régime de retraite supplémentaire collectif et obligatoire à cotisations définies, plus connu sous le vocable régime article 83.

Les deux derniers produits (PEREC et PERO) sont bien distincts juridiquement, mais ils peuvent aussi être regroupés au sein d'un même PERE, afin d'accueillir l'ensemble des versements autorisés sur un PERE.

Alimentation du PER

Les sommes versées dans un PER peuvent provenir :

- de versements volontaires du titulaire ;
- de sommes versées au titre de la participation aux résultats de l'entreprise, de l'intéressement, de l'abondement de l'employeur aux plans d'épargne, des droits inscrits au compte épargne-temps ou, en l'absence de tel compte dans l'entreprise et dans certaines limites, des sommes correspondant à des jours de repos non pris, s'agissant des plans d'épargne retraite d'entreprise ;
- de versements obligatoires du salarié ou de l'employeur, s'agissant des plans d'épargne retraite d'entreprise auxquels le salarié est affilié à titre obligatoire.

Une gestion pilotée par défaut

Sauf décision contraire et expresse de l'épargnant, une gestion pilotée des avoirs s'appliquera (gestion pilotée par défaut).

Celle-ci a pour objectif de réduire progressivement les risques financiers pour l'épargnant car la part des actifs à risque élevé ou intermédiaire diminue progressivement et, corrélativement, la part de ceux à faible risque augmente, à mesure que la date de liquidation envisagée par le bénéficiaire approche.

La nature des actifs à faible risque et le rythme minimal de cette sécurisation sont précisés par l'arrêté ministériel du 7 août 2019. Celui-ci qualifie les différents profils d'investissement possibles des allocations permettant de réduire progressivement les risques financiers et précise, pour chaque profil, le rythme minimal de la gestion pilotée, c'est-à-dire la part minimale d'actifs à faible risque avant la date de liquidation prévue par le titulaire.

De plus, il indique la gestion pilotée par défaut et définit la nature des actifs à faible risque.

Conditions de déblocage anticipé

Les sommes ou valeurs inscrites aux comptes de participants au PER doivent être détenues jusqu'au départ à la retraite.

Un déblocage exceptionnel de ces sommes et valeurs pourra intervenir avant ce terme dans les cas suivants :

- le décès du conjoint du titulaire ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- l'invalidité (2^e ou 3^e catégorie) du titulaire, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs ;
- la situation de surendettement du titulaire ;
- l'expiration des droits à l'assurance chômage du titulaire, ou le fait pour le titulaire d'un plan qui a exercé des fonctions d'administrateur, de membre du directoire ou de membre du conseil de surveillance et n'a pas liquidé sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse de ne pas être titulaire d'un contrat de travail ou d'un mandat social depuis 2 ans au moins à compter du non-renouvellement de son mandat social ou de sa révocation ;
- la cessation d'activité non salariée du titulaire à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire ou toute situation justifiant ce retrait ou ce rachat selon le président du tribunal de commerce, sous certaines conditions ;
- l'acquisition de la résidence principale, sauf pour les sommes correspondant aux versements obligatoires du titulaire ou de son employeur à un PERE.

Le décès du titulaire avant l'échéance entraîne la clôture du plan.

Échéance du PER

Les possibilités de sortie à la date d'échéance du plan varient selon la nature des sommes versées.

Les droits correspondant aux versements obligatoires réalisés dans le cadre des PERE sont délivrés sous forme de rente viagère.

Les droits correspondant aux versements volontaires du titulaire ou de

l'employeur sont délivrés sous forme de capital, libéré en une fois ou de manière fractionnée, ou de rente viagère, selon le choix du titulaire.

L'épargnant peut toutefois renoncer à cette liberté de choix dès l'ouverture du PER au profit d'un versement en rente.

L'information régulière des titulaires sur leurs droits :

Les titulaires d'un PER devront bénéficier :

- d'une information régulière sur leurs droits s'agissant notamment de la valeur des droits en cours de constitution et des modalités de leur transfert vers un autre PER ;
- d'une information détaillée précisant, pour chaque actif du plan, la performance brute de frais, la performance nette de frais et les frais prélevés. Cette information, qui mentionnera notamment les éventuelles rétrocessions de commissions perçues au titre de la gestion financière des plans, sera fournie avant l'ouverture du plan puis actualisée annuellement.

Le titulaire d'un PERE bénéficiera aussi d'une information spécifique à l'approche de son départ à la retraite, à la charge du gestionnaire : 5 ans avant la date de liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'âge légal de départ à la retraite, il pourra interroger le gestionnaire du plan sur ses droits et sur les modalités de restitution des avoirs appropriés à sa situation. S'il n'a pas exercé ce droit durant cette période, 6 mois avant la liquidation de sa pension ou ses 62 ans, le gestionnaire devra prévenir le titulaire du plan qu'il a la possibilité de s'informer.

La transférabilité de l'épargne retraite facilitée

Les droits individuels en cours de constitution seront transférables vers tout autre PER, sans modification des conditions de leur achat ou de leur liquidation.

La loi limite le montant des frais perçus à cette occasion : ils ne pourront excéder 1 % des droits acquis jusqu'aux 5 ans du plan, ils seront nuls au-delà ou lorsque l'échéance du plan - date de liquidation de pension de retraite ou âge légal de départ à la retraite - est intervenue. Lorsque le PER donne lieu à l'adhésion à un contrat d'assurance de groupe

dont l'exécution est liée à la cessation d'activité professionnelle, le contrat pourra prévoir de réduire la valeur de transfert, dans le cas où le droit de transfert des provisions excède la quote-part de l'actif qui les représente.

Cette portabilité est toutefois encadrée pour les produits collectifs, négociés au sein des entreprises, auxquels les salariés doivent adhérer. En effet, dans ce cas, le salarié ne pourra pas se désengager le temps de l'exécution de son contrat de travail : les droits individuels constitués dans ce type de plan ne seront transférables qu'à la date à laquelle le salarié ne sera plus tenu d'y adhérer.

Dispositions propres au PEREC

Ayant vocation à se substituer à terme au PERCO ou PERCO-I, le fonctionnement du PEREC s'inspire du PERCO.

On retrouve en effet notamment les règles suivantes :

- un renvoi aux dispositions législatives du Code du travail relatives au PEE pour déterminer son régime juridique, sauf exceptions ;
- le PEREC devra être ouvert à tous les salariés, l'entreprise pourra toutefois prévoir une condition d'ancienneté minimale (celle-ci est de 3 mois maximum) ;
- le financement minimal par l'employeur des frais de gestion ;
- la possibilité de mettre en place un PEREC interentreprises ;
- le traitement comparable d'un ancien salarié, sachant toutefois que celui-ci perdra son droit au bénéfice du PEREC d'un ancien employeur dès lors que la nouvelle entreprise qui l'emploie a mis en place un tel plan.

Mais le PEREC ne sera pas non plus la copie conforme du PERCO.

Certaines mesures l'en distinguent, notamment les suivantes :

- l'adhésion par défaut des salariés de l'entreprise : le PEREC pourra prévoir cette adhésion par défaut, sous réserve que les salariés soient informés de cette clause. Les salariés pourront renoncer de manière expresse à cette adhésion dans les

15 jours suivants cette communication ;

- l'alimentation du PEREC : en plus des versements prévus pour le PEE, des versements unilatéraux de l'employeur seront autorisés, à titre initial ou périodiques, pouvant être subordonnés à des conditions d'ancienneté, sachant que la périodicité des versements unilatéraux doit être prévue par le règlement du plan (tout comme les éventuelles conditions d'ancienneté) et que leur montant devra être uniforme à l'ensemble des salariés.

L'abondement patronal (versements unilatéraux de l'employeur inclus) est limité à 16 % du PASS, sans pouvoir excéder le triple de la contribution du salarié. Le montant total des versements unilatéraux de l'employeur ne pourra pas non plus dépasser 2 % du PASS.

Dispositions propres au PERO

Ayant vocation à le remplacer, le PERO ressemble beaucoup au régime de retraite supplémentaire article 83.

Comme lui, il pourra être mis en place par accord collectif d'entreprise, accord référendaire ou décision unilatérale de l'employeur.

Il pourra bénéficier à tous les salariés de l'entreprise ou bien à une ou plusieurs catégories objectives de personnel.

Qu'il soit collectif ou réservé à certaines catégories de salariés, il revêt toujours un caractère obligatoire jusqu'à son échéance et à la liquidation des avoirs à la date de départ à la retraite du salarié.

Mais certaines mesures le singulariseront notamment les suivantes : le fait pour le PERO d'être également créé au niveau interentreprises et le fait de pouvoir l'alimenter par les versements suivants, effectués en numéraire :

- versements volontaires dans les mêmes conditions que pour le PEREC ;
- versements issus de l'épargne salariale, dans les mêmes conditions que pour le PEREC. À l'exception des droits inscrits à un CET ou des jours de repos non pris, alimenter un PERO avec les sommes issues de l'épargne salariale sera possible uniquement si l'entreprise a mis en place un PERE bénéficiant à tous les salariés ;

- versements obligatoires, caractéristiques de ce type de plan.

Quid des produits existant avant la réforme ?

Plus de commercialisation à compter du 1^{er} octobre 2020.

L'article 8 de l'ordonnance, en vigueur au 1^{er} octobre 2020, organise la « fin » des produits existants, sachant que les transferts et les transformations vers les nouveaux produits d'épargne retraite sont encouragés.

S'agissant des produits d'épargne retraite ouverts à l'entreprise, les PERCO ne pourront plus être mis en place dans une société à compter du 1^{er} octobre 2020, mais ceux existants pourront toujours accueillir de nouveaux bénéficiaires.

Il en sera de même pour les régimes « article 83 » : ils ne pourront être mis en œuvre que par le biais d'un PERO à compter du 1^{er} octobre 2020, ceux existants pouvant continuer de fonctionner.

Transfert et transformation vers les nouveaux plans encouragés.

Pour encourager le développement du PER, les transferts et les transformations entre produits sont facilités, qu'il s'agisse des produits existants au 25 juillet 2019 ou des nouveaux plans.

S'agissant des produits préexistants à la réforme, deux types de transfert sont envisagés :

- le transfert individuel, à l'initiative de l'épargnant : le transfert des droits issus d'un régime de retraite « article 83 » est possible uniquement si le salarié n'est plus tenu d'y adhérer et le transfert des avoirs d'un PERCO avant le départ du salarié de l'entreprise est, lui, limité à 1 fois tous les 3 ans ;
- le transfert collectif des droits en cours d'acquisition dans un PERCO vers un PEREC, à l'initiative de l'entreprise : ce transfert est conditionné à l'ouverture d'une négociation préalable et les salariés doivent être informés des conséquences de ce transfert, des caractéristiques du nouveau plan et des différences entre le nouveau plan et le plan transféré.



Après information/consultation du CSE (et si les signataires d'origine ne s'y opposent pas) et information des salariés (notamment sur les incidences fiscales), l'entreprise pourra aussi décider de transformer (sans transfert) son PERCO en un PEREC. À cette fin, le gestionnaire doit s'assurer que le plan est conforme à diverses dispositions (gestion pilotée par défaut et offre de fonds solidaire, modalités de sortie du plan, conditions de mise en place, prise en charge des frais de gestion par l'employeur, plan ouvert à tous les salariés).

La transformation du plan ne deviendra effective qu'après information des bénéficiaires du plan, notamment sur les nouvelles dispositions fiscales relatives aux versements volontaires et aux cas de déblocage anticipé.

Les transferts entre PER nouveaux sont aussi possibles. Des limites sont toutefois posées :

- le transfert des droits individuels d'un PERO est possible uniquement si le salarié n'est plus tenu d'y adhérer ;

- à l'instar du transfert PERCO/PER, le transfert de droits du PEREC vers un autre plan avant le départ du salarié de l'entreprise est limité à un transfert tous les 3 ans.

*Camille ALLEMAND,
Service juridique*



La CFE-CGC
porte
les valeurs
du mutualisme ;
responsabilité,
solidarité
et démocratie
sociale.

La CFE-CGC
est avec vous,
la principale
organisation syndicale
responsable au sein
des caisses MSA.

La CFE-CGC
est le garant
de votre système
unique de protection
sociale.




La CFE-CGC
constitue l'assurance
d'une solidarité
durable.

**ÊTRE CANDIDAT DE LA CFE-CGC,
C'EST PORTER
DES VALEURS DURABLES !**

WWW.CFECGC.ORG



Élections MSA 2020 : Le SNCEA/CFE-CGC se mobilise

Rappel des dates importantes à retenir

Le Conseil d'Administration de chaque caisse de MSA établit les listes électorales provisoires qui ont été publiées le **jeudi 29 août 2019** au siège de la caisse de MSA.

À partir de cette liste, toute personne peut réclamer son inscription si elle a été omise, tout électeur peut réclamer l'inscription ou la radiation d'une personne omise ou indûment inscrite.

Les réclamations ont été adressées au Président du CA de la caisse de MSA au plus tard le **vendredi 13 septembre 2019**.

Après examen des réclamations par le CA de la caisse de MSA, les listes définitives ont été établies et publiées au siège de la caisse de MSA (si c'est une caisse pluri départementale, au lieu de chacun des établissements départementaux) au plus tard le **mardi 8 octobre 2019**.

Les candidatures devront être déposées le **mardi 19 novembre 2019 au plus tard**. Les déclarations de candidatures se font selon un modèle CERFA de déclaration individuelle de candidature. Ces déclarations sont acceptées de manière dématérialisée et doivent être accompagnées d'une pièce d'identité. Cependant, il est nécessaire de conserver l'original de la déclaration individuelle afin de le fournir en cas de demande.

Le 29 novembre 2019 au plus tard seront publiées les candidatures par le président du CA de la caisse (après publication de la délibération du CA).

Après la publication des candidatures, il sera procédé à **un envoi par la MSA du matériel de vote et des professions de foi aux électeurs au plus tard le 20 janvier 2020**. Les électeurs pourront voter par correspondance ou par voie électronique jusqu'au 31 janvier 2020 à minuit (le cachet de la poste faisant foi).

Le dépouillement du scrutin aura lieu **le 6 février 2020** et les opérations de dépouillement pourront se poursuivre le vendredi 7 février 2020 dans les

conditions fixées par l'article R.723-71 du CRPM.

Les retours de candidature MSA au SNCEA/CFE-CGC

Le SNCEA/CFE-CGC a transmis à tous ses adhérents affiliés au régime MSA un formulaire de candidature CERFA avec une enveloppe T pour faciliter le retour des candidatures.

Notre syndicat remercie sincèrement toutes les personnes qui ont renvoyé leur bulletin au siège du SNCEA/CFE-CGC. Il est très important pour nous d'être présents sur tous les cantons afin de renforcer notre présence, améliorer notre représentation au sein des caisses MSA et ainsi de pouvoir mieux vous informer sur vos droits. Il reste encore du temps pour les personnes qui n'ont pas répondu.

Notre syndicat compte sur votre implication et votre engagement syndical.

L'engagement primordial de nos administrateurs CFE-CGC

Une réunion d'information s'est tenue le lundi 14 octobre 2019.

Le thème de cette journée était consacré, d'une part au Plan Stratégique MSA 2025 qui a été voté lors de la dernière Assemblée Générale de la CCMSA et d'autre part aux prochaines élections MSA avec l'intervention de la Confédération CFE-CGC et des deux Fédérations FNECA et CFE-CGC AGRO.

Gautier BODIVIT
Directeur SNCEA/CFE-CGC



MSA 2020



MSA GUICHET UNIQUE

- Santé
- Famille
- Retraite
- Services



DÉFENDONS
NOTRE MUTUALITÉ SOCIALE AGRICOLE
ET LE GUICHET UNIQUE

PROFESSIONNELS
DES MÉTIERS DE
SERVICES,
VOUS PASSEZ TOUT
VOTRE TEMPS
À PRENDRE SOIN
DES AUTRES.



ET VOUS ?
QUI PREND SOIN
DE VOUS ?

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

KLÉSIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

La section syndicale de Transgourmet sur le pied de guerre pour préparer ses élections



Syndicat National
du Commerce de Detail et
de la Distribution

Les 1^{er} et 2 juillet 2019, une bonne partie des militants de Transgourmet se sont réunis à Saint-Raphaël pour suivre une formation dispensée par le Centre de Formation Syndicale de la CFE-CGC sur le thème des élections professionnelles pour préparer leurs élections qui approchent à grands pas (décembre 2019). Elles seront d'autant plus primordiales qu'elles mettront en place le CSE dans l'entreprise.

Les militants de Transgourmet ayant pris conscience de l'importance de ce rendez-vous se sont inscrits massivement et la formation a été complète rapidement. Ce stage a aussi été l'occasion pour tous les militants dispatchés sur toute la France de se retrouver.

Pour les prochaines élections le SNCDD CFE-CGC sera en capacité de présenter des listes sur 15 des 17 sites que compte Transgourmet (contre 10 aux dernières élections). Les militants ont été enchantés de leur formation, de l'enseignement dispensé et de l'ambiance qui y régnait. Ils sont ressortis mieux armés et surmotivés pour la prochaine échéance électorale. Le SNCDD /CFE-CGC, pour qui la formation est un leitmotiv, organise régulièrement des formations multi-enseignes mais aussi des stages spécifiques pour ses sections syndicales dès lors que le nombre de participants requis est atteint (entre 20 et 25 participants demandés par le CFS).

L'équipe du SNCDD/CFE-CGC



Transgourmet est un distributeur alimentaire pour

la restauration compte 2300 salariés et qui réalise 1,2 milliard d'euros de chiffre d'affaires. L'entreprise est détenue à 100 % par Coop Suisse. Elle compte avec une section syndicale CFE-CGC dynamique qui croit régulièrement, et à un rythme soutenu chaque année. La section de Transgourmet est l'une des plus importantes du SNCDD /CFE-CGC. Ce syndicat, créé en 2012 au sein de la fédération Agroalimentaire, regroupe l'ensemble des enseignes de la distribution alimentaire hormis Carrefour, Casino et Auchan.



Sandrine Laporte Raspau, la Déléguée Syndicale Centrale de Transgourmet, entourée d'une partie de ses militants lors de leur formation à Saint-Raphaël le 1^{er} juillet 2019.

Élections chez BSP (Transgourmet Informatique) : un vrai carton

BSP, filiale informatique de Transgourmet (qui va bientôt être rebaptisée « Transgourmet Informatique ») a eu ses premières élections du Comité Social et Économique en juin et juillet 2019.



Cette entité compte environ 60 salariés, dont plus de 80 % de cadres. C'est la première année que des listes d'Organisations Syndicales se présentaient car auparavant il n'y avait qu'une Délégation Unique du Personnel avec des élus sans étiquettes.

En juin 2018, alors que la gronde montait dans les équipes, Bastien Toupiol entouré de ses collègues a décidé de monter une section syndicale, une première chez BSP. Devant cette levée de boucliers la direction a réagi : un dialogue s'est instauré (le PDG s'est même déplacé pour rencontrer les équipes, ce qu'il n'avait jamais fait), des sujets ont avancé et se sont même débloqués (l'instauration du télétravail, les déplacements ou les embauches en régions). De plus la direction générale de la filiale qui avait

un management controversé a été débarquée. Satisfaite de ces avancées, la section a décidé naturellement de présenter une liste aux élections. Le SNCDD /CFE-CGC ayant fait appel à des cabinets de communication pour refaire son identité visuelle ; un nouveau logo, un nouveau site internet et de nouvelles communications ont été élaborés. Des dépliants et une profession de foi personnalisable sont proposés aux militants pour les aider dans leur campagne électorale.

Malgré la CGT en face, notre liste a obtenu 2 postes (2 titulaires et 2 suppléants) sur 3 dans le collège cadres et le poste dans le collège agents de maîtrise et peut se satisfaire d'une représentativité de 70 %. Forte de ce résultat, le travail de

négociation de la section va pouvoir s'accroître. Le but étant d'obtenir a minima les mêmes accords d'entreprise que la maison mère, Transgourmet Opérations, pour les salariés de BSP. Des sujets spécifiques comme leurs astreintes seront à débattre également.

Suite à ces élections, Bastien Toupiol a pris naturellement le poste de Délégué Syndical. Ces excellents scores sont le résultat combiné de son travail appliqué, de sa motivation sans faille et de ses convictions profondes. Un grand bravo !

Il restera par la suite un poste de représentant Syndical au CSE à désigner. Nous félicitons notre section syndicale de BSP et les encourageons pour la suite.

L'équipe du SNCDD/CFE-CGC

LES SERVICES

CFE-CGC SNEEMA : séminaire de rentrée

Les 5 et 6 septembre 2019, notre syndicat réuni en bureau élargi a travaillé sur les sujets d'actualité que sont les élections CSE, les élections MSA 2020, les dossiers relatifs aux négociations dans nos instances nationales.

Les travaux ont également porté sur la création de notre site internet dont l'accès devrait être possible dès le 1^{er} janvier 2020 même si certains domaines restent à finaliser.

Un point sur le travail à faire et le calendrier à venir d'ici fin 2019 a été fait.

Réflexions et décisions se sont inscrites dans la perspective des élections au sein de notre syndicat à la fin de l'automne 2020.

2019 fut principalement l'année charnière pour la mise en place des Comités Sociaux et Économiques. Nous ferons un point de situation sur cette nouvelle représentation

des salariés employés et cadres dans nos structures MSA, GROUPAMA et AGRICA. Ainsi, il nous sera possible de mesurer la place et le poids que la CFE-CGC SNEEMA occupera dans le paysage syndical en mutualité agricole pour la durée des mandats engagés.

Les premières données sont encourageantes, elles demandent confirmation.

La CFE-CGC SNEEMA

#OCIRPAIDANTS

La garantie sur-mesure pour le salarié aidant

- > Aide financière
- > Accompagnement social
et services dédiés dès l'adhésion



OCIRP.FR

Assureur à vocation sociale au service du salarié et de sa famille

L'OCIRP, Union d'institutions de prévoyance à but non lucratif et à gouvernance paritaire, innove en collaborant avec ses membres pour protéger le salarié et sa famille en les aidant à faire face aux conséquences d'un décès ou de la perte d'autonomie. 6,3 millions de garanties OCIRP ont été souscrites pour couvrir ces risques lourds. 1,4 million d'entreprises et leurs salariés nous font confiance. Nos contrats collectifs négociés au sein des entreprises ou des branches professionnelles garantissent le versement d'une rente ou d'une aide financière ponctuelle, un accompagnement social et des services dédiés.

VEUVAGE - ÉDUCATION - HANDICAP - DÉPENDANCE - AIDANTS

OCIRP
protéger. agir. soutenir