

L'AGRO

Le magazine de l'encadrement
de la Fédération Nationale
AGROALIMENTAIRE

La fédération en quelques mots

Lancement du nouveau site web de la Fédération au Salon de l'Agriculture !

P04



◆ La fédération en quelques mots

➤ Élections Chambres d'agriculture 2019 **P08**

◆ Juridique

➤ Réforme de la formation professionnelle **P12**

➤ La généralisation du bulletin de paie « simplifié » **P14**





AG2R LA MONDIALE



L'ANCV⁽¹⁾ PARTENAIRE D'AG2R LA MONDIALE

Découvrez l'offre 18-25, proposée aux jeunes alternants de l'alimentaire dans la rubrique BONS PLANS du site www.preparons-mon-alternance-dans-l-alimentaire.fr

Proposée aux alternants⁽²⁾, cette réduction les aidera à partir en vacances. L'aide individuelle correspond à 50 % du prix du séjour et son montant est plafonné à 150 € maximum par personne. Chaque partant conservera 50 € minimum à sa charge. En cas d'éligibilité, le montant de l'aide sera directement déduit de la facture avant règlement.

Conditions d'éligibilité :

- L'âge
- Le lieu de résidence
- Les revenus
- Le statut

Pour en faire profiter les alternants, rendez-vous sur le portail d'aides à l'alternance dans l'alimentaire.



(1) L'Agence Nationale des chèques vacances

(2) âgés de 18 ans révolus à 25 ans non révolus au moment du départ et résidant en France.



PARLEZ-EN À VOS ADHÉRENTS

CONFIRMEZ VOTRE
SOUTIEN AUX
ALTERNANTS
DE L'ALIMENTAIRE

#PMADA

Contactez-nous au
09 69 32 11 72 (appel non surtaxé)
pour bénéficier d'un accompagnement
personnalisé.

Ouvert du lundi au vendredi de 9 h à 18 h
et le samedi de 9 h à 12 h.

ou par mail grâce à l'équipe d'aide à
l'alternance :
pmada@vousaccompagne.com



Édito

Chères adhérentes, chers adhérents,

Le Salon International de l'Agriculture qui s'est tenu du 24 février au 4 mars dernier a été, comme chaque année, l'occasion pour moi de vous rencontrer ainsi que nos partenaires afin de réaliser des échanges riches et fructueux sur les thématiques qui vous préoccupent et qui concernent notre Fédération.

Comme je vous l'énonçais dans le précédent numéro de votre magazine, votre Fédération a lancé un nouveau site « careers.cfecgcagro.org » afin de vous faire bénéficier d'un accompagnement personnalisé tout au long de votre carrière et de votre vie. Vous pourrez ainsi être informé mais surtout accompagné dans toutes vos démarches et bénéficier de conseils, entretiens et bilans personnalisés.

Ces nouveaux services visent également à vous permettre d'anticiper les évolutions en cours notamment sur le plan législatif.

Comme vous le savez, des réformes de grande ampleur sont en cours. Avec la publication des ordonnances réformant notre droit du travail mais également avec les réformes en matière de formation professionnelle, d'apprentissage et d'assurance chômage, il est plus que jamais primordial de continuer à vous proposer des formations avec l'aide de vos Fédérations Régionales et de vos Syndicats. L'objectif pour nous est de vous fournir l'information la plus utile et adaptée afin de vous préparer aux conséquences pratiques et immédiates de ces réformes et vous permettre de négocier en connaissant parfaitement ces nouvelles règles.

Sur le plan européen, nous continuons le travail entamé depuis l'année dernière relatif à notre projet ayant été accepté par la Commission européenne. En effet, notre projet qui concerne la protection sociale, l'harmonisation des pratiques, l'innovation dans les formes de dialogue social vise notamment à déterminer comment le secteur agricole contribue au développement de la mobilité. Nous avons entamé nos séminaires régionaux dans différents pays européens (Grèce, Espagne, Italie,...) afin de dresser un état des lieux des règles existantes en matière de salaire minimal, protection sociale, retraite et complémentaire dans tous ces pays.

L'objectif pour nous étant de réaliser un véritable état des lieux des différents systèmes afin de créer une base de données qui pourrait permettre à tous les salariés soumis à la mobilité de connaître les droits qu'ils ont acquis dans chacun des pays dans lesquels ils ont travaillé, en conformité avec les règles applicables dans chacun d'entre eux.

1. Accroître notre connaissance préalable relative aux systèmes nationaux de protection sociale, afin d'en partager le contenu à l'aide de « fiches bilans » traduites en plusieurs langues.
2. Partager ces données avec l'ensemble des organisations de salariés et d'employeurs pour toucher le maximum de salariés sur le terrain.
3. Partager les « bonnes pratiques » (accords, innovation, lutte contre le travail non déclaré) en matière d'actions favorisant l'efficacité du dialogue social.

Pour la CFE-CGC AGRO il est primordial d'être présent sur le plan européen. C'est pourquoi il est important pour nous de présenter de nouveaux projets afin de porter nos idées au-delà de nos frontières.

Dans cette optique, nous allons déposer cette année un nouveau projet auprès de la Commission européenne relatif à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) traitant de la manière dont la numérisation et la robotisation contribuent à l'évolution des métiers de la production et de la transformation agricoles.

Plus que jamais notre Fédération CFE-CGC AGRO continuera à défendre sur le plan national mais également européen les droits et intérêts de tous les salariés de l'encadrement.

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 8 500 exemplaires
Crédits photos: ©Shutterstock, CFE-CGC AGRO.
Commission Paritaire: N° 0421 S 07962
ISSN: N° 2109-3342 - **Dépôt légal**: avril 2018

LA FÉDÉRATION en quelques mots

- 04** Lancement du nouveau site web de la Fédération au Salon de l'Agriculture!
- 05** Décès regretté de Christian Carteret
- 06** Nouvelle Aquitaine: passage de témoin
- 07** Ordonnances Macron: la CFE-CGC AGRO poursuit son tour de France des régions!
- 08** Élections Chambres d'Agriculture 2019

JURIDIQUE

- 11** Les nouvelles mesures sur le CSE issues du projet de loi de ratification
- 12** Réforme de la formation professionnelle: ce qui va changer
- 14** La généralisation du bulletin de paie « simplifié »

LA PRODUCTION

- 16** XXXII^e Congrès du SNCEA/CFE-CGC

LA DISTRIBUTION

- 19** Digitalisation, proximité: le commerce se réinvente

LES SERVICES

- 22** La représentation des salariés, l'action syndicale, le développement



Lancement du nouveau site web de la Fédération au Salon de l'Agriculture !

Cette année encore, la CFE-CGC AGRO était présente au Salon International de l'Agriculture qui s'est déroulé du 24 février au 4 mars à Paris, Porte de Versailles.

Sans nul doute la plus grande manifestation agricole et agroalimentaire européenne, le Salon de l'Agriculture est la vitrine des grandes tendances d'un secteur en perpétuelle mutation. Sa force, rassembler en un seul lieu tous les maillons de la filière alimentaire : producteurs, transformateurs, distributeurs et consommateurs.

De nombreux visiteurs se sont rendus sur le stand de la Fédération situé dans le Pavillon n° 4 sur l'espace Agri'Recrute. Cet espace est animé par 13 partenaires réunis pour informer les visiteurs sur les métiers et les formations proposées en agriculture, pour les conseiller sur leur parcours en fonction de leurs envies et leur proposer des services qui répondent à leur demande. Tous les métiers de la filière alimentaire donc rassemblés au même endroit, il s'agit d'une véritable

opportunité pour les jeunes en recherche d'emploi ou de formation de trouver leur futur métier.

Le ministre de l'Agriculture et de l'Alimentation, Monsieur Stéphane Travert, nous a honorés de sa présence pour découvrir ce nouveau site web. L'occasion également d'échanger sur l'évolution du syndicalisme qui doit aujourd'hui s'envisager à l'échelle européenne.

Cette dernière édition du Salon de l'Agriculture fut donc riche en échanges et en événements. L'équipe de la CFE-CGC AGRO remercie toutes les personnes venues sur notre stand, apporter leur aide ou leur bonne humeur le temps de quelques instants.

Mallaury SAVOIE
Service développement et communication



Monsieur Stéphane Travert, Ministre de l'Agriculture et de l'Alimentation, échange avec Monsieur Pascal Lefeuvre et Monsieur François Serpaud, respectivement président de la Fédération et secrétaire général.



Monsieur Christophe Roth, délégué national santé au travail et handicap CFE-CGC, et Monsieur François Serpaud, secrétaire général de la CFE-CGC AGRO. Le Salon de l'Agriculture est également l'occasion d'échanger sur les thématiques de santé au travail.

Le Salon International de l'Agriculture a donc été l'occasion pour la CFE-CGC AGRO de présenter officiellement son nouveau site web, ses nouveaux services.

Jeunes, étudiants, salariés ou retraités, chaque personne peut désormais être accompagnée tout au long de sa vie et de sa carrière. Comment décrocher le stage de ses rêves ? En quoi consiste le stage de découverte professionnelle ? Quelle formation choisir pour accéder aux métiers de la filière alimentaire ? Comment changer de travail ? Toutes les réponses à vos questions et bien plus encore.

La CFE-CGC AGRO par son réseau professionnel et son maillage territorial vous accompagne tout au long de votre vie et de manière personnalisée : rédaction de CV et de lettre de motivation, aide à la préparation aux entretiens d'embauche, offres de stages et d'emplois, préparation aux bilans de compétences et soutien individualisé.

Notre réseau développé vous permettra d'envisager votre avenir professionnel dans le vaste secteur que constitue la filière alimentaire. La CFE-CGC AGRO dispose également d'une équipe dédiée aux questions juridiques et à la communication qui vous fournira des conseils individualisés et des analyses pertinentes en matière de contrat de travail, de convention collective, d'accident de travail ou d'arrêt maladie.

Et comme chaque étape de la vie soulève de nouvelles problématiques, notre équipe spécialisée en Sécurité sociale et prévoyance pourra vous aider à calculer votre retraite afin de l'anticiper au mieux : taux de rente, montant de la pension d'invalidité, mutuelle la plus adaptée.



**Découvrez notre nouveau site web
et demandez un accompagnement personnalisé
sur www.careers.cfecgcagro.org**



Décès regretté de Christian Carteret

Avec l'annonce du décès de Christian Carteret, survenu le 19 février 2018, c'est une figure syndicale de la CFE-CGC qui disparaît.

C'est avec une grande tristesse que nous avons appris le décès de notre président après qu'il se soit battu avec courage contre une longue maladie.

Adhérent depuis de nombreuses années au sein du Syndicat National du Groupe

Casino (SNGC), Christian a été un militant engagé, sachant dire tout haut ce que bien d'autres militants pensaient tout bas, tant à la Fédération Nationale Agroalimentaire CFE-CGC qu'à l'Union Départementale CFE-CGC de la Côte d'Or.

Il était notre président depuis septembre 2012, et il a su fédérer l'équipe de la fédération régionale tout en gardant son humour intarissable pour favoriser l'ambiance.

Les membres du bureau de la fédération régionale de l'AGRO CFE-CGC présentent leurs plus sincères condoléances à sa fille, à ses 2 petits-fils, ainsi qu'à Florence Col sa compagne et à toute sa famille proche.

Nouvelle Aquitaine : passage de témoin

La séance du Conseil d'Administration de la Fédération Régionale Agroalimentaire Nouvelle Aquitaine s'est déroulée le 15 décembre 2017 à Bordeaux, en présence de Pascal Lefeuvre, Président Fédéral et Dany Lefeuvre, Présidente du FAFSEA.

En préalable à l'ouverture des travaux, Patrick Debeare, Président de l'UR régionale CFE-CGC de la Nouvelle Aquitaine, souhaite la bienvenue à l'ensemble des membres du Conseil d'Administration et précise qu'ils seront toujours les bienvenus dans les locaux de Bordeaux. Ensuite, rapidement il présente l'organisation de l'UR.

Yves Daurel, Président de la Fédération Régionale Agroalimentaire Nouvelle Aquitaine informe le Conseil d'Administration de son souhait de ne plus assurer la présidence de la Fédération Régionale Agro Nouvelle Aquitaine en exposant les raisons qui motivent cette décision.

Les membres du Conseil d'Administration ont ensuite porté à la Présidence Michel Mignaton. Le nouveau Président remercie l'assemblée pour sa confiance et tient à exprimer sa reconnaissance et celle de l'ensemble du Conseil envers Yves Daurel, notre « Président Historique » car il a parfaitement réussi à créer l'unité des trois ex-régions en une assemblée Nouvelle Aquitaine qui grâce à lui, travaille, partage et aime se retrouver dans une ambiance chaleureuse.

Pascal Lefeuvre fait part de sa volonté d'être présent à ce Conseil d'Administration particulier pour notre structure régionale, il adresse tous ses remerciements à Yves Daurel pour son engagement syndical sans faille depuis de très nombreuses années, même si aujourd'hui il est amené à cesser ses fonctions essentiellement par manque de disponibilité.

Il est satisfait de la reprise de la Présidence par Michel Mignaton qu'il connaît bien, il est certain que l'équipe va continuer de fonctionner dans la droite ligne de celle mise en place par Yves Daurel. Il souhaite à tous les acteurs de la Fédération Agroalimentaire CFE-CGC Nouvelle Aquitaine de poursuivre leur engagement tel qu'il le constate aujourd'hui.

Le Président Lefeuvre poursuit ses propos en évoquant l'année 2018 qui s'annonce d'ores et déjà chargée sur le plan social (réforme des retraites, de l'assurance chômage, de la formation professionnelle...). Depuis ce mois la négociation sur le statut de l'encadrement a débuté elle est essentielle pour la CFE-CGC.

Madame la Présidente du FAFSEA fait part de l'arrivée d'un nouveau Directeur au FAFSEA depuis quelques semaines. Elle précise que le paysage des OPCA malgré quelques adaptations ne devrait pas trop être bouleversé. Elle reste donc confiante mais avec mesure.

Michel MIGNATON
Président de la Fédération Agroalimentaire
Nouvelle Aquitaine CFE-CGC



Ordonnances Macron : la CFE-CGC AGRO poursuit son tour de France des régions !

Les services juridiques et développement de la Fédération Agroalimentaire CFE-CGC continuent de se déplacer dans les régions françaises avec plusieurs objectifs :

- Présenter les Ordonnances Macron et ses décrets d'application
- Informer sur la mise en place du Comité Social et Économique (CSE)
- Former sur la nouvelle négociation des protocoles d'accords préélectoraux
- Analyser le tissu économique et social de la région
- Proposer des secteurs à cibler dans le cadre du développement syndical.

Ainsi, le 31 janvier dernier, la CFE-CGC AGRO s'est rendue à Nancy pour échanger sur les sujets précédemment évoqués et rencontrer les élus de la région Grand Est. Nous remercions Pascal Brachet, Président de la Fédération Agroalimentaire Grand Est pour son accueil ainsi que l'ensemble des participants pour la qualité des échanges et des débats.



Les 8 et 9 février, c'est à Nuits-Saint-Georges, en Bourgogne Franche-Comté, que s'est rendue la CFE-CGC AGRO. L'ensemble des participants fut très attentif à la présentation du service juridique. Ils ont également apporté leur analyse au plan du développement syndical proposé par la cellule développement de la Fédération. Merci à tous pour votre accueil.



Les 8 et 9 février à Nuits-Saint-Georges.



Le 22 février à Bracieux.

Enfin, dernière formation juridique en date, celle en région Centre-Val de Loire. Le 22 février dernier, le service juridique s'est rendu à Bracieux pour présenter le Comité Social et Économique, ses enjeux et sa négociation. La Fédération CFE-CGC AGRO remercie l'ensemble des participants pour leur écoute et leur participation.

L'équipe de la CFE-CGC AGRO

Élections Chambres d'Agriculture 2019 : présentez-vous sur nos listes CFE-CGC !

Contactez-nous dès maintenant pour vous présenter sur nos listes CFE-CGC !
La CFE-CGC AGRO recherche des candidats pour se présenter dans le collège des salariés de la production agricole (« collège 3A ») et le collège des salariés des groupements d'employeurs (« collège 3B »).

Pourquoi se présenter sur nos listes ?

Le rôle de la Chambre d'Agriculture s'articule autour de deux axes :

- le développement de l'agriculture dans le département concerné : intérêt général
- le développement des entreprises.

Les missions d'un(e) élu(e) des collèges 3A et 3B au sein d'un Conseil d'Administration d'une Chambre d'Agriculture départementale ont un impact direct sur votre branche d'activité. Les administrateurs se réunissent trois fois par an en session, ils émettent des avis et des propositions sur les missions suivantes : développement des filières, formation des salariés agricoles, projets de création, installation, diversification des entreprises agricoles...

Vous manquez de temps ?

Vous pouvez vous inscrire en tant que suppléant, cela vous permettra notamment de :

- Représenter votre secteur d'activité sur votre département
- Être directement informé de toutes les actions menées par votre Chambre d'agriculture
- Être force de proposition sur une problématique qui vous tient à cœur

Quelles sont les conditions à remplir ?

Pour être candidat dans le collège de la production agricole (3A), il faut être salarié dans l'une de ces activités :

- Salariés des exploitations de culture (viticulture, céréale, arboriculture...) et d'élevage
- Salariés des exploitations de dressage, d'entraînement et haras

- Salariés des établissements de travaux agricoles (ETAR), moissons, ensilage, débroussaillage, travaux de récoltes
- Salariés des établissements horticoles, paysagistes, maraîchages, pépiniéristes, entretien d'espaces verts
- Salariés des structures d'accueil touristique situées sur une exploitation agricole
- Salariés d'une ferme expérimentale par exemple dans un lycée agricole
- Salariés des entreprises de travaux forestiers (abattage, sciage, reboisement, sylviculture...)
- Salariés de l'Office National des Forêts affiliés à la MSA
- Salariés des établissements de conchyliculture et de pisciculture s'ils sont rattachés à un régime de protection sociale agricole (MSA)
- Les gardes-chasses, gardes-pêches, gardes forestiers
- Les jardiniers, jardiniers garde de propriété
- Des groupements d'employeurs et service de remplacement
- Salariés de l'accoupage
- Salariés des parcs zoologiques
- Salariés des champignonnières

Pour être candidat dans le collège des salariés des groupements agricoles (3B), il faut être salarié dans l'une de ces activités :

- Salariés de la MSA
- Salariés des coopératives agricoles
- Salariés de Groupama
- Salariés du crédit Agricole
- Salariés des CERFRANCE
- Salariés des contrôles laitiers
- Salariés des MFR

Il faut avoir 18 ans la veille du jour du scrutin.

Dès maintenant, prenez contact avec notre Service Développement pour être candidat

Par mail, developpement@cfecgcagro.fr

Il suffit de nous transmettre les documents suivants :

- une photocopie recto/verso de votre pièce d'identité en cours de validité
- le document CERFA dûment rempli (qui vous sera transmis par nos soins).

L'équipe de la CFE-CGC AGRO





JANVIER 2019

**ÉLECTIONS
CHAMBRES AGRICULTURE**

Votez CFE-CGC
**pour une agriculture
durable**



WWW.CFECGC.ORG



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

Les nouvelles mesures sur le CSE issues du projet de loi de ratification

Préambule: le Parlement a modifié le 14 février 2018 l'ordonnance Macron créant le CSE, lors de l'adoption définitive du projet de loi de ratification. La publication au Journal Officiel de ce texte donnera une valeur législative aux ordonnances Macron.

1. Caducité des accords collectifs d'entreprise et de branche relatifs aux anciennes IRP:

Les parlementaires ont élargi aux accords de branche et ceux couvrant un champ territorial ou professionnel plus large, la mesure selon laquelle les stipulations des accords qui concernent les anciennes IRP cesseront de produire effet à compter de la date du 1^{er} tour des élections des membres de la délégation du personnel du CSE (ou du conseil d'entreprise).

2. Période transitoire pour l'entreprise organisant ses élections en 2019:

L'entreprise dans laquelle les mandats des IRP arrivent à échéance en 2019 pourra avancer la mise en place du CSE, ce qu'elle ne pouvait pas faire pour le moment en raison des dispositions transitoires actuelles. Ainsi, le projet de loi précise que l'entreprise devant renouveler ses IRP en 2019 pourra réduire d'un an maximum leur mandat:

- Soit par accord collectif;
- Soit par décision unilatérale, après consultation de l'IRP approuvée.

En revanche, elle ne pourra pas reporter, même de quelques mois, la tenue de ses élections professionnelles. L'entreprise

dans laquelle les mandats des IRP arrivent à échéance après le 1^{er} janvier 2020 devra avoir mis en place le CSE au 1^{er} janvier 2020.

L'employeur peut faire coïncider par accord collectif ou unilatéralement l'échéance des mandats pour une mise en place du CSE simultanée dans chaque établissement. L'accord collectif ou unilatéral pourra, pour le premier cycle électoral suivant l'installation du CSE, fixer des durées de mandat différentes pour chaque établissement distinct, dans une limite comprise entre deux et quatre ans.

3. Limitation à trois du nombre de mandats successifs:

Les parlementaires ont étendu les règles sur la limitation à trois du nombre de mandats successifs aux membres du CSE central d'entreprise et à ceux des CSE d'établissement.

Ainsi, pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 299 salariés, il sera possible de déroger à la limitation à trois du nombre de mandats successifs en précisant dans le protocole d'accord préélectoral que cette règle ne s'applique pas dans l'entreprise. Les conditions d'application de ces dispositions seront déterminées par décret en Conseil d'État.

4. Dotation des CSE de moins de 50 salariés d'un droit d'alerte:

Les parlementaires ont attribué au CSE des entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 50 salariés le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles. Ils lui accordent même un droit d'alerte en cas de danger grave et imminent et en cas de risque grave pour la santé publique ou l'environnement.

5. Réunion bimestrielle pour les entreprises entre 50 et 299 salariés:

À défaut d'accord, l'entreprise dont l'effectif est compris entre 50 et 299 salariés devra réunir le CSE tous les deux mois. Et celle d'au moins 300 salariés tous les mois.

6. Une formation hygiène et sécurité pour tous les membres:

Le projet de loi de ratification prévoit que tous les membres du CSE, et non les seuls membres du CHSCT, bénéficieront de la formation en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Charlène NALIS
Service juridique



Réforme de la formation professionnelle : ce qui va changer

Comme vous le savez, des réformes de grande ampleur sont en cours : la formation professionnelle mais également l'assurance chômage ou encore l'apprentissage. Ces trois thématiques constituent les trois piliers de la Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel présentée par Muriel Penicaud, Ministre du Travail.

La formation professionnelle telle que nous la connaissons actuellement va être totalement transformée et la définition même de l'action de formation sera modifiée.

Voici donc les changements qui vont intervenir en la matière.

1. Un décompte des droits à la formation en argent et non plus en temps

Jusqu'alors, le salarié qui souhaitait réaliser une formation utilisait des heures qui figuraient sur son compte personnel de formation (CPF). Désormais, on ne résonne plus en matière de temps (heures) mais en termes d'argent (euros).

Quels montants pour ces nouveaux droits à la formation ?

Tous les salariés à temps plein percevront chaque année 500 € crédités sur leur compte personnel de formation (CPF).

Ce montant sera plafonné pour atteindre 5000 € au bout de 10 ans mais l'employeur aura la possibilité d'abonder ce montant.

Une exception est faite pour les salariés non qualifiés qui percevront chaque année 800 € crédités sur leur compte personnel de formation avec un plafonnement à 8000 € au bout de 10 ans. L'objectif énoncé étant de leur permettre de changer rapidement de catégorie professionnelle afin d'évoluer professionnellement.

L'abondement du CPF sera cependant possible par les entreprises mais aussi par les branches. Des accords collectifs de branche pourront donc prévoir cette possibilité.

Le cas des salariés en CDD ou qui ne travaillent pas à temps plein

Pour les salariés en contrat à durée déterminée, leur compte personnel de formation sera crédité *prorata temporis* (c'est-à-dire en fonction de la durée du contrat).

Les salariés travaillant à mi-temps ou à temps partiel bénéficieront des mêmes droits à formation que les salariés travaillant à temps plein. L'objectif ainsi énoncé est de donner davantage de droits aux femmes en favorisant leur formation puisque celles-ci représentent 80 % des salariés travaillant à temps partiel.

Le financement des formations longues

Lorsque les salariés souhaitant réaliser une formation longue ne disposeront pas de crédits suffisants sur leur compte personnel de formation pour la financer, une commission paritaire se réunira pour valider la mise en place d'un abondement.

Dans ce cas de projet de formation longue, un processus devra être respecté puisque le projet de formation longue du salarié devra être précédé d'une prestation de positionnement personnalisé afin d'adapter la durée de la formation aux besoins du salarié concerné.

La Ministre du Travail est venue préciser que les abondements de l'employeur sur le compte personnel de formation de ses salariés seraient favorisés par la négociation d'accords collectifs (notamment ceux relatifs à la qualité de vie au travail). Le projet de réforme rappelant que le compte personnel de formation constitue un droit personnel à chaque salarié mais qui est désormais garanti collectivement.

2. Une dématérialisation du compte personnel de formation (CPF) : la création d'une application mobile

L'application mise en place permettra au salarié ou au demandeur d'emploi de :

- Connaître ses droits à formation
- Connaître le type de formations mises en place dans sa région et son bassin d'emploi ainsi que les dates des formations
- Connaître les caractéristiques des formations proposées (taux d'insertion dans l'emploi suite aux formations, salaire éventuel après la formation...) et accéder à des commentaires laissés par les personnes formées
- S'inscrire lui-même aux formations de son choix et les payer sans aucune intervention extérieure

L'organisme de formation sera payé par la caisse des dépôts et consignation. Afin d'assurer la viabilité du nouveau



système mis en place, un suivi pluriannuel du coût du compte personnel de formation sera assuré par l'État et les partenaires sociaux.

3. Le développement du Conseil en Évolution Professionnelle (CEP)

Le Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) est un dispositif qui existe déjà actuellement puisqu'il a été créé en 2013 dans le but de permettre un accueil individualisé du prétendant à la formation.

La réforme de la formation professionnelle vise donc à « renouveler » ce CEP afin de le mettre au premier plan. Dans cette optique, un CEP sera mis en place sur l'ensemble du territoire afin d'accompagner les salariés dans leur projet d'évolution professionnelle. Au niveau de chaque région, un appel d'offres sera réalisé à partir d'un cahier des charges établi par l'État, les partenaires sociaux et les Régions. Cet appel d'offres sera accompagné d'un financement dédié et permettra de sélectionner un « opérateur du conseil en évolution professionnelle » dans chaque région.

Concrètement, le CEP assurera un accompagnement personnalisé du salarié visant à évaluer ses compétences, l'aider à définir son projet professionnel et les différentes formations lui permettant de le réaliser.

4. La création d'un Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC) pour les jeunes et demandeurs d'emploi

L'objectif est de former d'ici 5 ans 1 million de demandeurs d'emploi peu qualifiés et 1 million de jeunes « éloignés de l'emploi ».

15 milliards d'euros seront dédiés à ce plan d'investissement dans les compétences auquel les régions seront contractuellement associées.

Ce plan a plusieurs objectifs :

- Accompagner l'évolution des métiers et les transformations actuelles (surtout numériques et écologiques)
- Faire des appels à projets afin d'encourager l'innovation
- Donner la priorité aux personnes pas ou peu qualifiées, aux demandeurs d'emplois handicapés, aux jeunes ayant



décroché de la scolarité, aux personnes en parcours d'inclusion dans l'emploi ainsi qu'aux quartiers dits « prioritaires ».

Concernant les demandeurs d'emploi, ils seront accompagnés dès le 1^{er} mois de leur recherche d'emploi afin d'identifier leurs besoins et leurs souhaits de formation et seront ensuite accompagnés dans le cadre d'un parcours de formation adapté.

Ils pourront ainsi bénéficier de modules de remise à niveau des compétences de base et savoirs numériques.

5. Ce qui va changer pour les entreprises : la mutualisation des fonds de la formation

Les nouvelles règles applicables aux TPE/PME

Avec cette réforme, sera mis en place un système de solidarité des grandes entreprises à destination des TPE (Très Petites Entreprises) et PME (Petites et Moyennes Entreprises).

Le plan de formation de ces TPE/PME sera donc assuré par ce système de mutualisation financière.

Cela signifie que ce plan de formation sera financé par une contribution payée par l'ensemble des entreprises mais il sera réservé aux seules TPE/PME de moins de cinquante salariés.

La « nouvelle » cotisation destinée à la formation professionnelle

La Ministre du Travail a précisé que le taux de cotisation actuel ne serait pas augmenté.

Les entreprises paieront donc une cotisation unique dédiée à la formation professionnelle d'un montant de 1 %.

Cette cotisation unique sera collectée par l'URSSAF.

La simplification du plan de formation

La volonté affichée est de simplifier la création pour les entreprises de leur plan de formation.

Désormais, même si l'employeur a toujours l'obligation d'assurer l'adaptation de ses salariés à leur poste de travail et de veiller à leur maintien dans l'emploi, le plan de formation ne sera plus obligé de faire de distinction entre : les actions liées à l'adaptation du poste de travail,

à l'évolution ou au maintien dans l'emploi ou encore celles liées au développement des compétences et aux périodes de professionnalisation.

Toutes ces catégories seront donc désormais supprimées du plan de formation.

6. Modification de la gouvernance du système de formation et de son financement: la création de nouveaux acteurs

« Les opérateurs de compétences »

La Ministre du Travail a indiqué que des « opérateurs de compétences » remplaceront les OPCA (Organismes Paritaires Collecteurs Agréés) afin d'anticiper les transformations des métiers et construire les plans de formation et la gestion prévisionnelle des emplois et compétences des entreprises et des branches professionnelles.

Ces opérateurs de compétences sont présentés comme construits à partir de logiques de filières économiques cohérentes.

Ils auront pour mission de financer les centres de formation des apprentis (CFA) au regard des coûts des contrats qui seront définis par les branches. Ils pourront également apporter un appui aux branches qui les solliciteront afin de procéder à la coconstruction de diplômes.

Ces opérateurs de compétences financeront le plan de formation des TPE/PME et disposeront d'un service dit de proximité.

« L'Agence Nationale France Compétences »

Actuellement la gouvernance de notre système de formation professionnelle est dévolue à trois instances que sont :

- Le FPSPP (Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels)

- Le CNEFOP (Conseil National de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles)

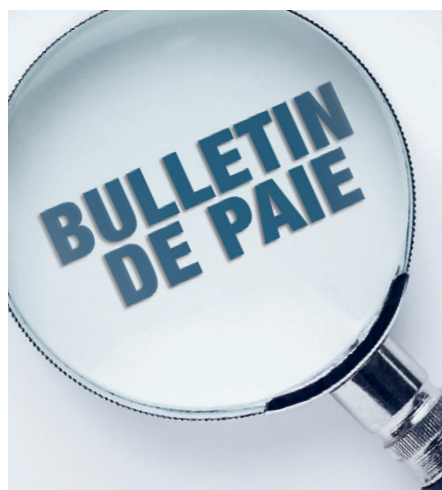
- Le COPANEF (Comité Paritaire interprofessionnel National pour l'Emploi et la Formation)

Ces trois instances paritaires seront donc remplacées dans la gouvernance du système de formation professionnelle et remplacées par une instance unique dénommée « Agence nationale France compétences ».

Cette nouvelle instance sera composée de trois collèges : les partenaires sociaux, les régions et l'État. Elle aura pour rôle de réguler la qualité ainsi que les prix de la formation (notamment pour les formations en alternance).

Élodie BODIVIT
Directrice de la CFE-CGC AGRO

La généralisation du bulletin de paie « simplifié » : un nouveau classement des cotisations en rubriques et sous-rubriques



Vous avez dû constater un changement dans la présentation de votre dernier bulletin de paie ainsi qu'une modification de la disposition des prélèvements réalisés sur le salaire brut.

Ce changement est la cause de la généralisation du bulletin de paie dit « simplifié », autrefois imposé aux entreprises d'au moins 300 salariés

et désormais étendu à l'ensemble des entreprises.

Comment décrypter ce nouveau classement des cotisations en rubriques et sous-rubriques ?

Ce classement en rubriques et sous rubriques a pour but de recenser l'ensemble des cotisations dues par l'employeur et le salarié. Si le taux des cotisations dues par le salarié apparaît sur le bulletin de paie, ceux afférents aux cotisations dues par l'employeur n'apparaissent pas, laissant place uniquement au montant supporté par ce dernier.

1. La rubrique « santé »

Cette section liste les cotisations :

> Sécurité sociale maladie, maternité et invalidité-décès

Ces cotisations permettent le financement de la prise en charge des frais de santé, des indemnités journalières de Sécurité sociale, et des indemnités versées en cas d'incapacité ou d'invalidité.

> Complémentaire incapacité-invalidité-décès

Il s'agit pour cette sous-section de lister les cotisations afférentes au régime complémentaire compensant la perte de revenus éventuellement mis en place dans l'entreprise ou la branche.

> Complémentaire santé

Ces cotisations se rattachent aux garanties complémentaires de santé mises en place en entreprise et assurant le remboursement des frais de santé déboursés en cas de maladie, accident du travail ou accident de la vie quotidienne. Ces cotisations sont ajoutées aux cotisations afférentes au régime de Sécurité sociale de base.

2. La rubrique « accident du travail-maladies professionnelles »

Cette section ne comporte pas de sous-rubriques.

Il s'agit d'une cotisation à la charge exclusive de l'employeur.

3. Rubrique « retraite »

> Sécurité sociale plafonnée

Il s'agit de la part de la cotisation vieillesse calculée sur la rémunération brute inférieure ou égale au plafond de Sécurité sociale. Cette cotisation est fixée à 8,55 % pour la part employeur et à 6,90 % pour la part salariale.

> Sécurité sociale déplafonnée

Il s'agit sur ce point de la cotisation calculée sur la totalité de la rémunération brute des salariés.

Cette cotisation est fixée à 1,90 % pour la part employeur et à 0,40 % pour la part salariale.

> Complémentaire retraite-tranches

Cette cotisation assure le financement des pensions de retraite complémentaire au régime de retraite de base : ARRCO (non-cadres), AGIRC (cadres), IRCANTEC (agents contractuels publics). L'assiette de ces cotisations est découpée en part de salaire en fonction du plafond annuel de Sécurité sociale (39 798 € pour 2018). Ces lignes visent aussi les cotisations dues à l'Association pour la gestion du fonds de financement.

> Garantie minimale de points

Cette GMP est une cotisation forfaitaire versée à l'AGIRC et assurant un minimum de points retraite complémentaire aux salariés cadres et assimilés.

> Retraite supplémentaire

4. Rubrique « famille-Sécurité sociale »

Cette cotisation fixée à hauteur de 5,25 % - sauf cas spécifique de réduction de taux - et exclusivement à la charge de l'employeur garantit le financement des prestations familiales versées par la Caisse d'Allocations Familiales (CAF).

5. Rubrique « assurance-chômage »

Cotisation intégralement due par l'employeur, elle assure le financement du régime de garantie des salaires. La cotisation APEC permet par ailleurs de financer l'association pour l'emploi des cadres au taux de 0,06 % (0,036 % pour l'employeur et 0,024 % pour le salarié).

6. Autres rubriques

> Rubrique « autres contributions dues par l'employeur »

Figurent dans cette rubrique les contributions spécifiques à la charge unique de l'employeur (versement transport, contribution au fonds national d'aide au logement, forfait social, contribution solidarité autonomie...).

> La convention collective peut également prévoir certaines cotisations qui doivent apparaître le cas échéant.

> La CSG non imposable ainsi que la CSG/CRDS imposable doivent apparaître sur le bulletin de paie.

> Les allègements de cotisations éventuels (au titre des salariés dont les rémunérations sont inférieures à 1,6 fois le SMIC, les réductions de cotisations CAF...) doivent également apparaître le cas échéant.

Le total versé par l'employeur apparaît en bas de page indiquant :

- La rémunération brute du salarié
- Et les cotisations et contributions à la charge de l'employeur, déduction faite des exonérations et allègements éventuels.

Frédéric GUERRIER
Service juridique

XXXII^e Congrès du SNCEA/CFE-CGC

Initialement prévu à Reims, capitale officielle de la région productrice de champagne où la plupart des grandes maisons champenoises ont leur siège, le XXXII^e Congrès du SNCEA/CFE-CGC s'est finalement déroulé les vendredi 2 et samedi 3 février 2018 à Saint-Raphaël, ville située à l'extrémité est du Golfe de Fréjus, à la frontière entre le Var et les Alpes-Maritimes.



Entre ses villas romaines sur la route de Forum Julii et village de pêcheurs où débarqua Bonaparte en 1799, cette commune est devenue à partir de la seconde moitié du XIX^e siècle, sous l'influence de son maire Félix Martin et de l'écrivain Alphonse Karr, une station balnéaire prisée des artistes, sportifs et hommes politiques. Site secondaire du Débarquement de Provence en 1944, Saint-Raphaël est aujourd'hui, avec la commune associée de Fréjus, le pôle économique et culturel du sud-est varois.

C'est là que, réunis en son Palais des Congrès, quelque 200 adhérents, accueillis par Jean-Luc Guillet, Président de la section Champagne-Ardenne, se sont retrouvés pour 48 heures de travail et de débats qui resteront marquées dans les esprits des participants, tant par leur convivialité que par leur richesse.

Tout d'abord parce qu'après 9 années de présidence, Pascal Lefeuvre (par ailleurs président de la CFE-CGC AGRO) avait choisi de passer la main. Si ce moment



de transition fut l'occasion de rappeler tout le travail accompli pendant sa mandature, il fut aussi teinté d'une sincère émotion lorsque lui furent décernés les insignes d'Officier de l'Ordre National du Mérite Agricole, venant récompenser un parcours professionnel et syndical émérite.

Émotion également lors de l'élection de son successeur Bernard Pire, jusqu'alors

Secrétaire Général, et de son équipe. Ce dernier, tout en rendant un hommage soutenu à son prédécesseur pour la mise en place d'une structure aujourd'hui solide, performante et motivée, a mesuré l'ampleur de la tâche restant à accomplir dans un contexte économique et politique en pleine mouvance.

Enfin, les participants au congrès se sont vus remettre un ouvrage (*par ailleurs*

diffusé à tous les adhérents du SNCEA) retraçant, à travers les événements qui ont marqué les évolutions de l'agriculture française, l'histoire du SNCEA (Syndicat National des Cadres d'entreprises Agricoles) depuis sa constitution en 1945. Réalisé pour laisser une trace aux générations futures, cet historique nous aidera, à l'avenir, à anticiper les évolutions et trouver des solutions pour servir les intérêts des salariés de l'agriculture.

C'est en tout cas la mission que s'est fixée le nouveau Président avec son bureau, également renouvelé lors des élections. L'équipe est déjà au travail, avec comme première échéance capitale les prochaines élections Chambres d'Agriculture qui seront déterminantes pour l'avenir du SNCEA/CFE-CGC.

Patrick VIVERGE
Président de la section Retraités
SNCEA/CFE-CGC



5 GRANDES PROFESSIONS



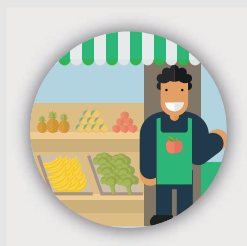
CAVISTES



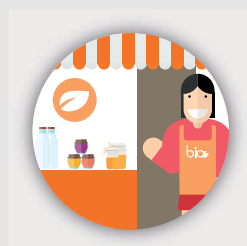
CRÉMIERS
FROMAGERS



ÉPICIER



PRIMEURS



SPÉCIALISTES
EN PRODUITS
BIOLOGIQUES

18,2
milliards d'€
de chiffre d'affaires

134 000
personnes
concourent au dynamisme
de la branche

Une branche précurseur
en matière d'avancées sociales

Une branche dynamique
en matière de formation professionnelle

+ de
30 **accords & avenants**
ont été signés
depuis 2010

1 **Parcours de**
progression
organisé en 3 niveaux
de qualifications

100%
des salariés
de la branche

- ont une complémentaire santé depuis 2009
- sont couverts par le contrat de prévoyance assurant une rente éducation et une rente handicap

7 **CQP**
Certificats de
Qualification
Professionnelle

- Dispensés en contrat de professionnalisation
- Des centres de formation habilités sur toute la France
- Un Centre de formation dédié aux métiers de la branche

Digitalisation, proximité : le commerce se réinvente

Une étude de l'observatoire du Commerce apporte des éléments intéressants sur les mutations du commerce physique en France comme dans le Monde.



L'e-commerce prend une place de plus en plus importante dans les habitudes de consommation, parfois aux dépens du commerce physique. Les magasins physiques multiplient les stratégies pour répondre à cette concurrence et attirer les consommateurs. Il apparaît pertinent de faire un état des lieux de l'actualité sur la réinvention du magasin physique.

Lors du Black Friday 2017, 42,8 millions de paiements par carte bancaire ont eu lieu en France, plus que les 42,6 millions enregistrés lors du précédent record, le 3 décembre 2016, premier samedi de Noël, journée traditionnelle de dépenses importantes. L'e-commerce électronique devrait passer de 8,7 % actuellement à 15 % des ventes en

France en 2020. Pour les pure players, les magasins deviennent des points de contacts en soutien aux ventes en ligne. La fuite du commerce physique vers le digital peut être une vraie menace de **showroomisation des magasins physiques**. L'implantation de bornes interactives permet d'enrayer ce phénomène. Bien que l'e-commerce connaisse une progression très importante, les magasins physiques restent attractifs pour une très grande partie des consommateurs. Plus généralement, 90 % des shoppers américains choisissent encore les magasins physiques pour leurs achats. Cela témoigne de **la résilience du magasin physique**. Mais celui-ci ne doit plus être un point de vente mais un lieu d'expérience et d'instant de gratification. Les pures

players sont conscients du caractère irremplaçable du magasin physique. Dans le cadre du rapprochement entre Auchan et Alibaba, le PDG d'Alibaba avait déclaré : « les magasins physiques sont incontournables dans le parcours de courses des consommateurs ».

Les Français sont amateurs des commerces alimentaires de proximité. Les valeurs traditionnelles délaissées à partir des années 1970 au profit des Hypermarchés, font leur retour. Ainsi, les magasins qualitatifs de proximité connaissent de bonnes progressions de consommation : +5,5 % pour les primeurs, +7,8 % pour les cavistes et +9 % pour le bio. Pour répondre à l'arrivée probable d'Amazon sur le terrain de l'alimentaire de proximité, de nombreux distributeurs adoptent les codes des petits commerces. L'humain est au cœur du commerce. Selon une étude Havas, 85 % des Français apprécient que le vendeur soit passionné par ce qu'il vend. Par ailleurs, 60 % des 18-24 ans ont envie de magasins où ils peuvent faire autre chose qu'acheter.

Le web-to-store est une nouvelle porte d'entrée du commerce physique. Pendant les fêtes de fin d'année, les trois quarts des acheteurs Français auraient consulté Amazon, devenu le Google des produits. Pour autant, la boutique restera à Noël le lieu d'achat principal pour 55 % des Français contre 39 % d'accros au web. **L'e-commerce et les magasins physiques apparaissent interchangeable** dans l'amont et l'aval du parcours d'achat des consommateurs. Le constat est le même dans de nombreux pays : le web devient une porte d'entrée, un point de captation des consommateurs pour les magasins physiques. Les consommateurs se rendent en magasin pour la dernière partie de leur shopping journey. Ils veulent trouver le bon produit, grâce aux informations offertes par internet, et cherchent la bonne expérience, offerte par le magasin.

Le succès du click-and-collect est une preuve des opportunités web-to-store. La formule, appelée BOPIS (BuyOnline, Pick-upInStore) aux États-Unis, bénéficie d'un fort engouement de la part des consommateurs. Le succès de cette formule de délivrance du produit s'appuie sur l'économie des frais de port, sur le gain de temps en magasin et sur la liberté de venir chercher le produit à la convenance du consommateur. Les tablettes numériques doivent permettre d'augmenter les ventes. L'encaissement à partir de cet outil intéresse les enseignes. Associées à un système de livraison performant, ces tablettes permettent une rationalisation des stocks grâce à une réduction de la quantité de produits devant être disponibles en permanence. Désormais, seules les plus grosses rotations doivent impérativement être en stock.

Les formats traditionnels des supermarchés et hypermarchés sont en recul. Ces formats de magasins semblent moins aptes à répondre aux besoins et, surtout, aux attentes **des consommateurs qui recherchent davantage de proximité**. Les enseignes s'adaptent. Ainsi, il est possible de récupérer une commande passée depuis un hypermarché Walmart dans

un de ses magasins de proximité. Dans ce contexte de bataille de la proximité, le développement d'une offre de produits sains mais surtout l'enrichissement de l'offre servicielle des magasins constituent les deux grandes orientations stratégiques déployées par les enseignes pour renforcer leur attractivité. Le Carrefour City situé avenue Malakoff à Paris a d'ailleurs étoffé son offre servicielle via la mise en place d'une conciergerie de quartier, un partenariat avec le site d'entraide Sniile, un relais, une bibliothèque de partage...

80 % des projets en développement pour les années 2018-2020 seront sans doute construits en centre-ville, les grands groupes de promoteurs endossant de plus en plus le rôle d'aménageur urbain. Les grandes enseignes reviennent sur ces axes malgré des loyers se chiffrant en millions. À la recherche de lieux pratiques, accessibles, proposant des services tels que le click-and-collect ou, à l'inverse, la livraison à domicile et qui permettent de payer tous ses articles en une seule fois... Les Français semblent friands d'une organisation que les centres-villes et les petits commerces n'offrent que rarement.

Face à la concurrence de l'e-commerce, certains lieux de commerce physique tentent de se réinventer en intégrant au sein des espaces de vente diverses activités annexes (librairies, espace de coworking et de restauration etc.).

À la fois lieux de vie et de commerce, ces nouvelles formes de retail hybride ambitionnent d'exploiter davantage la relation émotionnelle à l'achat en revalorisant l'expérience magasin.

Des tests ont lieu sur un magasin mobile, essentiellement en Chine. Ces magasins peuvent être entièrement automatisés et fonctionnent 24 heures/24. D'autres se déplacent selon les besoins clients ou pour un réapprovisionnement. On imagine des camions-boutiques remplis de marchandises se déplacer, grâce à l'intelligence artificielle, dans les villes faisant des arrêts programmés en fonction de la météo et de l'affluence des consommateurs. Le magasin s'arrêterait devant un consommateur qui l'aurait appelé en le voyant passer, comme pour les taxis. La délivrance du produit ainsi que l'expérience d'achat pourraient ainsi prendre une forme inédite.

L'équipe du SNEC



Compléter sa retraite & bénéficier d'avantages fiscaux

Les solutions d'épargne retraite du Groupe AGRICA

Au regard de l'actualité, compléter sa retraite est aujourd'hui une préoccupation majeure. Le Groupe AGRICA propose des solutions d'épargne retraite adaptées aux dirigeants des entreprises du monde agricole et à leurs collaborateurs, pour leur permettre d'améliorer le montant de leur future retraite tout en bénéficiant d'avantages fiscaux.

Retraite supplémentaire pour bénéficier d'un troisième niveau de retraite

La retraite supplémentaire s'ajoute à la retraite de base et à la retraite complémentaire et constitue un complément de retraite garanti à vie.

Concrètement, les salariés disposent d'un compte individuel alimenté par des cotisations collectives obligatoires financées par l'entreprise et par le salarié. Dans certaines limites légales, les cotisations sont déductibles fiscalement et ne sont pas soumises à charges sociales.

Les entreprises non équipées d'un régime de retraite supplémentaire peuvent profiter de ces dispositifs par accord d'entreprise. Pour ce faire, le chef d'entreprise peut contacter son conseiller AGRICA, qui l'accompagnera dans l'ensemble de ses démarches.

les plus

Les salariés ont la possibilité d'effectuer des versements individuels déductibles de leur revenu imposable (sous certaines conditions), directement sur leur compte retraite individuel. Ces versements peuvent être ponctuels ou réguliers. Il est également possible, via son employeur, d'alimenter le compte par des jours de repos non pris.

L'épargne accumulée est alors récupérée sous forme de rente* au moment de la retraite.

**Si le montant de la rente est inférieur au montant mentionné dans les conditions générales, il sera versé sous forme de capital.*

Épargne salariale : un autre atout pour améliorer sa retraite

Les dispositifs d'épargne salariale (Plan d'Épargne Entreprise et Plan d'Épargne Retraite Collectif) qui peuvent être mis en place par les entreprises permettent également de constituer une épargne pour la retraite dans des conditions fiscalement avantageuses.

AGRICA ÉPARGNE, société de gestion de portefeuille du Groupe AGRICA, propose des dispositifs adaptés à la taille des entreprises et intégrant un vaste choix d'investissements. Chacun peut épargner à son rythme en alimentant son PEE ou son PERCO par des versements volontaires dont on peut choisir le montant et la périodicité.

Ces dispositifs peuvent être également alimentés par la participation ou l'intéressement du salarié. L'entreprise peut aussi choisir d'abonder aux versements de ses salariés.

Une fois à la retraite, l'ancien salarié bénéficie au choix d'un capital (PEE et PERCO) ou d'une rente viagère (PERCO).

les plus

AGRICA Épargne propose dans ses dispositifs un large choix de fonds communs de placement d'entreprise gérés selon des critères socialement responsables.



Pour toutes vos questions concernant les solutions d'épargne du Groupe AGRICA, des conseillers dédiés sont à votre écoute.
Retrouvez leurs coordonnées sur www.groupagricar.com



www.groupagricar.com

La représentation des salariés, l'action syndicale, le développement

Sans conteste, les Lois Rebsamen, El Khomri, les ordonnances Macron modifient profondément la représentation des salariés cadres et non-cadres, les relations sociales dans nos entreprises de services : la démocratie participative a du plomb dans l'aile...

Dans l'exercice des responsabilités de nos Délégués Syndicaux négociateurs, la qualité du dialogue social tant prônée semble faire défaut. À la table des négociations, les questions essentielles portant principalement sur les salaires (classification, valeur du point, intéressement...) sont discutées mais on parle, on ne s'entend pas, on ne se comprend pas. Les propositions avancées par la CFE-CGC SNEEMA sur tout ce qui contribue à la rémunération, sont réfléchies, cohérentes et empreintes de responsabilité. Elles s'inscrivent dans notre volonté d'accompagner nos entreprises dans les incontournables évolutions qui naissent chaque jour. Les ajustements de la politique de protection sociale, les directives ministérielles (Tutelles en MSA) ou, à Groupama, la politique financière réorientée selon les fluctuations du marché de l'assurance nous y obligent.

À ces turpitudes, s'ajoutent à présent les interrogations sur la représentation des salariés dans la nouvelle configuration des IRP (Comité Social et Économique, Conseil d'Entreprise...) avec les conséquences sur les mandats syndicaux, sur les moyens alloués... Ce qui conditionnera le développement syndical et au final, la question de la représentativité de la CFE-CGC SNEEMA.

Sur ce point, la CFE-CGC SNEEMA en Mutualité Sociale Agricole (MSA) satisfait à cette obligation, l'arrêté du 10 novembre 2017 le confirme. Le poids de la CFE-CGC en MSA est à 8,30 % mais une érosion certaine est constatée et invite à l'action. Le développement est une des principales préoccupations de la Vice-Présidente Christine Guilleux, appuyée en cela par François Serpaud, Président et toute son équipe. Dans le contexte de la Convention d'objectifs et de gestion (COG)



2016-2020, la réduction des effectifs est sévère (-1 300 ETP) et impacte toutes les catégories de personnel, quel que soit son niveau. Le recrutement est réduit à sa plus simple expression et de ce fait, il est quasiment impossible de solliciter l'engagement syndical des nouveaux entrants, principalement non-cadres.

Malgré une « offre de service » adaptée, un plan d'action établi, l'adhésion à la CFE-CGC SNEEMA reste modeste d'autant plus qu'elle n'est pas la seule Organisation Syndicale présente dans nos entreprises du réseau, tout comme à l'Échelon Central d'ailleurs. Sur le plan national chez GROUPAMA, la CFE-CGC

SNEEMA satisfait également aux critères de la représentativité. Depuis plusieurs années, le poids de la CFE-CGC est en progression (2015: 12,38 %, 2016: 12,40 %, 2017: 13,12 %) ce qui n'empêche pas que la question de la représentativité reste pour le Vice-Président Jean-Claude Richard, une forte préoccupation. Malgré cette évolution positive, elle pourrait se réduire comme peau de chagrin sans les efforts de nos représentants syndicaux régionaux pour fédérer autour d'eux les salariés cadres, agents de maîtrise, techniciens, commerciaux... Aujourd'hui le problème n'est pas d'avoir des sympathisants (la CFE-CGC est reconnue pour son investissement et son dialogue constructif) mais de passer à l'étape suivante: l'adhésion.

Nos entreprises sont très largement féminisées. Par conséquent, nous savons prendre en compte les problématiques en lien avec la parité Hommes/Femmes travaillées en commissions telles que, l'égalité professionnelle, la réduction des écarts Hommes/Femmes constatés, le travail mobile, le télétravail... Malgré cela, nous notons une sous-représentation des femmes dans la majorité de nos sections syndicales. C'est pourquoi nous avons créé au niveau de la CFE-CGC SNEEMA, une commission PARITÉ qui a pour dessein d'aider nos représentants à féminiser notre syndicat en sachant convaincre et en effaçant les réticences parfois rencontrées. Il nous faut réfléchir au partage du savoir, donner l'envie d'animer notre syndicat, mieux reconnaître l'engagement de chacun et chacune, et prendre en compte la disponibilité des femmes et des hommes.

La représentativité syndicale CFE-CGC à AGRICA est pour l'heure la résultante des élections IRP de novembre 2016. Dans une entreprise où prennent place un syndicat historiquement fondé sur la lutte et un autre dit réformiste, la CFE-CGC est reconnue par sa culture syndicale. Celle-ci s'inscrit dans une philosophie qui veut, sans être une organisation proche de ses dirigeants, qu'elle soit dans l'accompagnement de l'entreprise en lien avec les évolutions liées à l'environnement mouvant sur le plan économique, social, culturel, environnemental. Syndicat catégoriel à ce jour, la CFE-CGC a depuis toujours travaillé pour la défense de l'emploi salarié, de l'encadrement plus particulièrement, en prenant en compte la réalité des données teintée d'une forte dimension humaine.



Qu'en sera-t-il demain ? La réforme en réflexion du « statut du cadre », la révolution opérée de la représentation des salariés dans le monde du travail (Ordonnances Macron) sont des chantiers dont on ne mesure pas à ce jour toutes les conséquences. Faisons-en un atout pour travailler au développement de notre syndicat CFE-CGC SNEEMA, c'est notre ambition.

Développement, développement, c'est notre leitmotiv à la CFE-CGC SNEEMA. Il doit certainement s'inscrire en sus, dans une stratégie qui consiste à enrichir notre offre de service (en construction), à activer nos réseaux personnels. Avec l'appui de nos Délégués Syndicaux, de notre Fédération (juridique, communication...) voire la Confédération CFE-CGC, il nous faut dès à présent susciter l'intérêt d'adhérer à la CFE-CGC plutôt qu'à un autre syndicat présent dans nos entreprises.

La relation individuelle reste l'action de proximité pertinente et efficace.

Le Délégué Syndical CFE-CGC est l'interlocuteur de premier rang qui peut étoffer sa section syndicale. Acteur du développement, nous nous devons de l'accompagner encore plus, encore mieux en termes d'appui, de conseil, de communication.

C'est ce que notre Commission Communication/Développement s'attache à construire au mieux, selon les moyens qui lui sont dédiés par le Président et son bureau.

La réussite est à ce prix, soyons optimistes tout en restant lucides, soyons actifs pour un nouveau syndicalisme CFE-CGC SNEEMA, le développement passera aussi par cela.

L'équipe CFE-CGC SNEEMA

AESIO, UN GROUPE MUTUALISTE AU PLUS PRÈS DES SALARIÉS



Mentions légales : Mutuelle relevant du Livre I du Code de la Mutualité immatriculée sous le n° 821 965 241. Document à caractère promotionnel, non contractuel.

Le Groupe AESIO composé des mutuelles Adréa, Apréva, Eovi Mcd propose des avantages et des services concrets aux salariés :

- ... **Un service de proximité** avec un réseau de plus de 300 agences réparties sur l'ensemble du territoire.
- ... **Un service tiers-payant intégral** grâce aux nombreux accords conclus sur l'ensemble du territoire.
- ... **Un espace sécurisé** pour consulter vos remboursements et effectuer des démarches en ligne.
- ... **Un réseau de soins KALIVIA** pour bénéficier d'équipements optiques et auditifs au meilleur rapport qualité/prix.
- ... **Un service d'assistance** en cas d'hospitalisation, de maternité, d'immobilisation à domicile.
- ... **Un service de prévention** pour participer à des actions de santé publique et santé au travail.
- ... **Un fonds d'action sociale** pour des salariés en situation sociale et financière difficile.

Vos contacts :

Christine MICHAUD-RUFFIER
christine.michaud-ruffier@aesio.fr
01 80 49 80 35 - 06 76 24 16 82

Nicolas BONS
nicolas.bons@aesio.fr
01 80 49 80 02 - 06 84 94 86
62



www.aesio.fr

