

L'AGRO

Le magazine de l'encadrement
de la Fédération Nationale
AGROALIMENTAIRE

La fédération en quelques mots

Un Conseil Fédéral sous le drapeau européen

P04



◆ La fédération en quelques mots

➤ Élections Chambres d'agriculture 2019 **P06**

◆ Juridique

➤ Un nouveau mode de rupture du contrat de travail,
la rupture conventionnelle collective **P08**

➤ Le prélèvement à la source **P11**

www.cfecgcagro.org



Au plus près des salariés et des entreprises

On ne sait pas à quoi ressemblera
la famille dans le futur.

Une chose est sûre, on saura toujours
innover pour mieux la protéger.



50 ans d'innovation au service des familles

L'OCIRP, Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance, est un assureur à vocation sociale paritaire à but non lucratif. Il protège le salarié et sa famille face aux risques de la vie dans le cadre de contrats collectifs d'entreprise ou de branche professionnelle. Ses garanties s'expriment sous la forme de rentes et d'un accompagnement social spécifique en cas de décès ou de perte d'autonomie. L'OCIRP, c'est près de 6 millions de garanties dans 1,4 million d'entreprises adhérentes.

OCIRP.FR

VEUVAGE - ÉDUCATION - HANDICAP - DÉPENDANCE

OCIRP
protéger. agir. soutenir



Édito

Chères adhérentes, chers adhérents,

Comme vous le savez notre Fédération est actuellement mobilisée dans le cadre des élections chambres d'agriculture. Celles-ci constituent pour nous un véritable enjeu c'est pourquoi nous comptons sur votre mobilisation afin de trouver des candidats pour les collèges 3A (salariés de la production agricole) et 3B (salariés des groupements d'employeurs).

Concernant les salariés de la production agricole (collège 3A), ces élections sont primordiales puisqu'elles fixent leur représentativité pour une durée de 6 ans. De notre capacité à présenter des listes de candidats complètes dans chaque département dépendra notre score et le poids de notre Fédération dans les négociations futures.

En effet, réaliser un bon score sur le plan de la représentativité nous permet de siéger dans les différentes instances du dialogue social et d'être à la table des négociations, surtout dans le contexte actuel de réformes de grande ampleur menées par le Gouvernement.

Ces réformes actuellement en cours sont multiples. Tout d'abord la réforme des OPCA (Organismes Paritaires Collecteurs Agréés) qui sont en train de connaître une véritable modification structurelle puisque les mesures proposées par le Gouvernement visent à les rassembler et les regrouper par filières métiers. Tous les salariés seront donc concernés lorsqu'ils voudront réaliser des formations, mobiliser leur CPF ou dans le cadre, pour certains d'entre vous, de mandats détenus au sein même de ces instances.

Ces réformes sociales sont d'une ampleur telle qu'elles impactent tous les aspects de votre vie : vos retraites mais également votre épargne puisque l'objectif de ces deux réformes est de diminuer le nombre de régimes de retraite et de modifier les dispositifs d'épargne salariale tels que nous les connaissons actuellement.

Le paysage social s'en trouvera donc considérablement modifié. C'est pourquoi il faut avoir à l'esprit que ces réformes s'inscrivent dans un cadre global pensé non plus à l'échelle nationale mais bien européenne.

La CFE-CGC AGRO consciente de ces évolutions a, depuis plusieurs années déjà, pris la mesure de la nécessité d'être présente au niveau européen. Ainsi, elle siège au sein de l'EFFAT qui est la Fédération Européenne des Syndicats de l'Alimentation, de l'Agriculture et du Tourisme et participe à ses nombreux comités, groupes de travail et réunions (comité des jeunes, comité des femmes, comité directeur...).

Mais surtout, notre organisation, la CFE-CGC AGRO, est la seule organisation syndicale française à avoir obtenu une subvention de la Commission européenne dans le cadre d'un appel à projet sur le thème de la protection sociale et l'harmonisation des pratiques pour renforcer le développement de la mobilité des salariés européens.

Par ces actions, nous souhaitons peser sur le dialogue social au niveau européen afin de garantir les droits de tous les salariés.

Vous pouvez retrouver les différentes étapes de notre projet par le biais des communications réalisées sur les réseaux sociaux de la Fédération (Facebook et LinkedIn). En effet, la communication est pour nous un élément primordial, nécessaire à notre visibilité et à notre développement. Dans ce cadre, nous mettons à votre disposition de nombreux outils : affiches, tracts, triptyques...

J'espère avoir l'occasion de vous rencontrer en régions par le biais des différents salons et foires auxquels notre Fédération va participer :

- La Foire de Châlons en Champagne du 31 août au 10 septembre 2018 avec une journée dédiée à la Fédération agroalimentaire, le 6 septembre au cours de laquelle je serai présent et pourrai échanger avec vous
- Le salon SPACE à Rennes du 11 au 14 septembre 2018
- Le Sommet de l'élevage du 3 au 5 octobre 2018

Je vous souhaite à toutes et tous un très bel été et vous donne rendez-vous à la rentrée.

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 8 600 exemplaires
Crédits photos : ©Shutterstock, CFE-CGC AGRO.
Commission Paritaire : N° 0421 S 07962
ISSN : N° 2109-3342 - **Dépôt légal** : juillet 2018

LA FÉDÉRATION en quelques mots

- 04** Un Conseil Fédéral sous le drapeau européen
- 05** Yves Thiebaut, nouveau Président de la fédération régionale CFE-CGC AGRO de la Bourgogne Franche-Comté
- 06** Élections Chambres d'Agriculture 2019

JURIDIQUE

- 08** Un nouveau mode de rupture du contrat de travail, la rupture conventionnelle collective
- 11** Le prélèvement à la source

LA TRANSFORMATION

- 15** Rencontre des délégués et élus du SNCOA d'EURALIS

LA DISTRIBUTION

- 16** Colloque contre le stress et la démotivation : « le management bienveillant »
- 18** La formation : une priorité au SNCCD
- 21** Passation de pouvoir au sein de la section syndicale de Transgourmet

LES SERVICES

- 23** Retour sur Dienné
- 23** Place de l'humain dans les pratiques managériales

Un Conseil Fédéral sous le drapeau européen !

Le Conseil Fédéral de la CFE-CGC AGRO s'est déroulé les 7 et 8 juin à Bruxelles. L'occasion pour l'ensemble des membres présents de visiter les institutions européennes.

Les équipes de la CFE-CGC AGRO ont tout d'abord pu visiter la Commission européenne. Celle-ci est politiquement indépendante et a deux fonctions principales. La première est législative. La Commission européenne joue un rôle primordial dans le processus législatif : elle soumet ses propositions de lois au Conseil de l'Union et au Parlement européen. Sa seconde fonction est d'être l'organe exécutif de l'Union européenne. Elle met en œuvre les actes législatifs adoptés par le Parlement européen et le Conseil. Elle est également chargée de l'exécution du budget et de la gestion de certains programmes communautaires, tel le Fonds social européen (FSE).

Après une visite très instructive, l'ensemble des participants a pu échanger avec Isabelle Laurent de la direction générale de l'emploi, affaires sociales et inclusion. L'occasion de faire

le lien avec le projet européen mené par la Fédération sur les salariés mobiles en agriculture. Le Président, Pascal Lefeuvre, a par ailleurs rappelé que la CFE-CGC AGRO était un acteur mobilisé en faveur du dialogue social européen.

La visite des institutions européennes s'est poursuivie par la découverte du Parlement européen. Changement d'ambiance donc, puisque nous avons pu découvrir l'immense hémicycle qui accueille régulièrement les 751 députés européens.

Représentant plus de 500 millions d'habitants des 28 États membres, le Parlement européen constitue l'un des principaux fondements démocratiques de l'Union. En effet, il s'agit de la seule institution de l'Union européenne dont les membres sont élus au suffrage universel direct tous les cinq ans.

Les prochaines élections qui auront lieu en 2019 sont donc d'une importance considérable. La visite guidée aura permis aux membres de la CFE-CGC AGRO de faire le point sur les groupes politiques présents, les risques et les enjeux de ces futures élections.

Bon à savoir

Le Parlement européen compte 751 députés, élus pour cinq ans renouvelables. Ceux-ci sont répartis en huit groupes politiques, de l'extrême gauche à l'extrême droite, chaque député européen étant également membre d'une ou de plusieurs commissions thématiques. La France dispose de 74 députés européens.





La journée s'est terminée par la visite de la brasserie Dubuisson. Créée en 1769, cette brasserie belge est célèbre pour ses différentes bières « Bush » ainsi que pour la « Cuvée des Trolls ». Toujours située au même endroit, à Pipaix, proche de la frontière, huit générations de brasseurs s'y sont succédé faisant de la brasserie l'une des plus anciennes de Wallonie. Les processus de fabrication ont donc été expliqués en détail à

l'ensemble des participants : du brassage à la fermentation, en passant par l'ébullition, la centrifugation et le refroidissement.

Une visite particulièrement intéressante qui s'est clôturée par une dégustation des meilleures bouteilles !

Mallaury SAVOIE
Service développement et communication



Yves Thiebaut nouveau Président de la fédération régionale CFE-CGC AGRO de la Bourgogne Franche-Comté

Un conseil d'administration de la fédération Bourgogne Franche-Comté de la CFE-CGC AGRO s'est déroulé le **17 mai 2018**. À l'ordre du jour l'élection d'un nouveau Président suite au décès de Christian Carteret. **Yves Thiebaut** a été élu à la majorité des 13 syndicats de la fédération CFE-CGC AGRO.

Après avoir rappelé la mémoire de Christian Carteret et ce qu'il lui doit au sujet de son engagement syndical, Yves a remercié les membres électeurs de la confiance témoignée par ce vote. Il rappelle que la fédération régionale va continuer l'œuvre entreprise par Christian et que tous les engagements



seront tenus. Un bilan a été effectué sur l'avancement de l'organisation des élections des Chambres d'agriculture.

Eric NOTZ
Secrétaire général de la Fédération régionale agroalimentaire CFE-CGC

Élections Chambres d'Agriculture 2019, 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 de quelle que nature qu'elles soient
- 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 dans un lycée agricole par exemple
- 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 d'AGRICA
- 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.

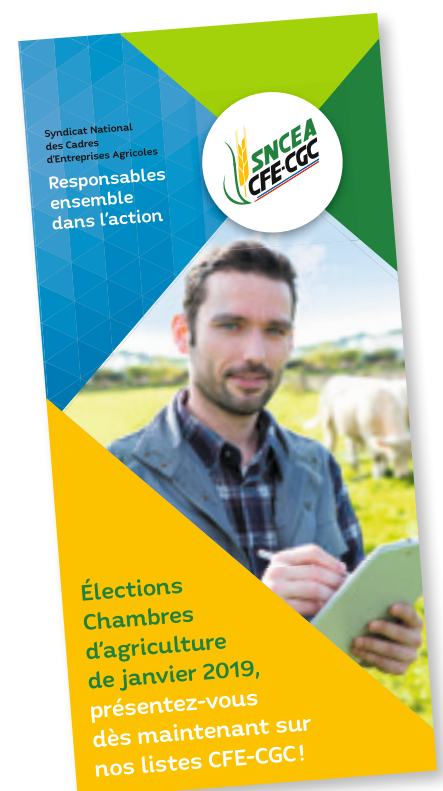
Dès maintenant, prenez contact avec notre Service Développement pour être candidat

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



Un nouveau mode de rupture du contrat de travail, la rupture conventionnelle collective

La rupture conventionnelle collective (RCC) est un nouveau mode de rupture du contrat de travail, soumis aux articles L1237-19 et suivants du Code du travail.

Elle repose sur la combinaison d'un accord collectif, conclu selon les règles de droit commun entre l'employeur et les organisations syndicales ou les organismes signataires habilités, et d'un accord individuel.

Voici donc les changements qui vont intervenir en la matière.

Un régime déconnecté de celui du licenciement économique

En effet, la RCC n'a pas à être justifiée par un motif économique au sens de l'article L1233-3 du Code du travail. De plus, l'accord collectif qui détermine le contenu de la RCC exclut « tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppressions d'emplois (article L1237-19 du Code du travail). »

La RCC n'a pas vocation à être mise en œuvre simultanément à un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), dans le cadre d'un même projet de restructuration et de compression des effectifs. Dans cette situation, la coexistence de départs volontaires et de licenciements devra s'effectuer dans le

cadre d'un PSE, par exemple dans le cadre d'un PSE « mixte » avec une phase préalable de volontariat.

Enfin s'il s'avère que l'employeur détourne la RCC de sa finalité afin de contourner l'obligation de mettre en place un PSE, les juges pourraient considérer qu'il s'agit en réalité d'un licenciement économique déguisé et l'employeur pourrait se voir infliger de lourdes sanctions civiles (nullité des licenciements) et pénales (amende de 3 750 euros prononcée autant de fois qu'il y a de salariés licenciés).

Un régime différent de celui de la rupture conventionnelle individuelle

Le régime de la RCC est aussi déconnecté de celui de la rupture conventionnelle individuelle.

En effet, l'initiative de la négociation d'un accord collectif portant rupture conventionnelle collective revient à l'employeur.

De plus, tous les salariés ne peuvent pas être candidats à la RCC. Les conditions devant être remplies par les salariés

candidats sont fixées par l'accord collectif.

Un accord collectif nécessaire

Un accord collectif, négocié selon les règles de droit commun, est en effet nécessaire.

Selon l'article L1237-19-1 du Code du travail, l'accord collectif portant RCC détermine :

- Les modalités et conditions d'information du Comité Social et Économique (CSE), s'il existe ;
- Le nombre maximal de départs envisagés, de suppressions d'emplois associées, et la durée pendant laquelle des ruptures de contrat de travail peuvent être engagées sur le fondement de l'accord ;
- Les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier ;
- Les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés, comprenant les conditions de transmission de l'accord écrit du salarié au dispositif prévu par l'accord collectif ;
- Les modalités de conclusion d'une convention individuelle de rupture entre l'employeur et le salarié et d'exercice du droit de rétractation des parties ;
- Les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement ;
- Les critères de départage entre les potentiels candidats au départ ;
- Des mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents, telles que le congé de mobilité, des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion ou des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ;



– Les modalités de suivi de la mise en œuvre effective de l'accord portant RCC.

Le Code du travail ne fait aucune référence au niveau de négociation d'un tel accord.

En conséquence, un tel accord peut être négocié au niveau de l'entreprise, mais il peut également être conclu au niveau d'un établissement ou d'un groupe. Lorsqu'une entreprise est divisée en plusieurs établissements distincts, des accords peuvent donc être conclus séparément dans tel ou tel établissement.

Une procédure de validation de l'accord portant RCC par l'administration

L'accord collectif portant RCC est ensuite transmis à l'autorité administrative pour validation.

La DIRECCTE valide l'accord collectif après avoir procédé à un contrôle de conformité et de régularité. Lors de son contrôle, la DIRECCTE doit s'assurer :

- Qu'il exclut tout licenciement pour atteindre les objectifs qu'il fixe en termes de suppression d'emplois ;
- Que le contenu de l'accord est conforme aux exigences de l'article L1237-19-1 précité du Code du travail ;
- Du caractère précis et concret des mesures d'accompagnement et de reclassement des salariés ;
- Que le CSE (ou dans l'attente de sa mise en place, le comité d'entreprise, ou le cas échéant, les délégués du personnel) a été régulièrement informé.

Contrairement à la rupture conventionnelle individuelle, seul l'accord collectif est validé par l'administration.

En effet, une fois cette validation obtenue, l'accord entre l'employeur et le salarié n'est soumis à aucune procédure de validation (la rupture du contrat de travail n'est pas homologuée), à l'exception toutefois, de l'autorisation de l'inspection du travail requise pour les salariés protégés.

L'absence de réponse suivant 15 jours calendaires après la réception du dossier vaut validation par la DIRECCTE. Le CSE et les signataires de l'accord sont informés de la validation de l'accord.

Si la DIRECCTE refuse de valider l'accord, l'employeur peut présenter un nouvel

accord qui prend en compte les modifications demandées. Le CSE est informé de la reprise de la négociation.

Si l'accord est validé par la DIRECCTE, les salariés doivent en être informés. Un suivi de la mise en œuvre de l'accord portant RCC fait l'objet d'une consultation régulière et détaillée du CSE dont les avis sont transmis à la DIRECCTE.

La situation des salariés

Après validation de l'accord portant RCC par la DIRECCTE, les salariés en sont informés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information. L'employeur peut alors lancer un appel à candidatures.

Il est possible de prévoir l'organisation d'une réunion d'information dans l'accord collectif, au cours de laquelle l'employeur présente le contenu du dispositif.

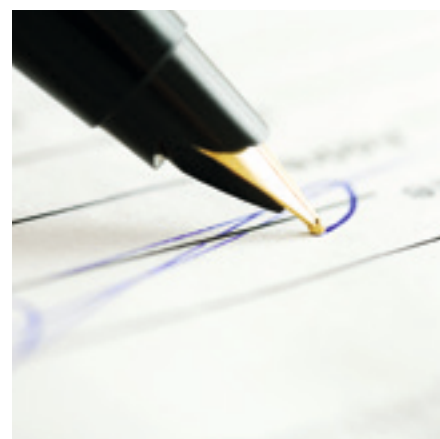
Le choix laissé au salarié dans le cadre de la RCC est clair : celui de quitter ou non l'entreprise. L'employeur ne peut pas lui imposer de partir dans un tel dispositif. La rupture du contrat de travail qui intervient dans le cadre d'un tel accord ne peut pas être imposée ni par l'employeur ni par le salarié.

Cette adhésion se fait selon les modalités prévues par l'accord collectif. Il faut en effet déterminer dans l'accord collectif les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés éligibles, comprenant les conditions de transmission de l'accord écrit du salarié à ce dispositif. Tous les salariés ne pourront donc pas se porter candidat au départ. Ils devront remplir les conditions fixées par l'accord.

La candidature du salarié doit faire l'objet d'un écrit afin de conserver la preuve d'une adhésion volontaire et non équivoque au dispositif proposé.

Si le nombre de salariés candidats au départ est supérieur au nombre maximal de départs envisagés, ils seront départagés en fonction des critères de départage prévus par l'accord.

Il convient de préciser que le refus d'une candidature ne peut être envisagé que pour une raison objective. L'acceptation par l'employeur de la



candidature d'un salarié emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties.

La rupture du contrat de travail dans le cadre d'une RCC ne constitue ni une démission, ni un licenciement. Les modalités du Code du travail relatives à ces deux autres modes de rupture du contrat de travail ne sont donc pas applicables à la RCC. Selon l'article L1237-19-1 du Code du travail précité, les modalités de conclusion d'une convention individuelle de rupture entre l'employeur et le salarié doivent être prévues dans l'accord collectif.

La rupture du contrat de travail ouvre droit pour le salarié aux indemnités de rupture prévues par l'accord. Celles-ci doivent être au moins égales au montant de l'indemnité légale de licenciement. À titre d'information, les indemnités de rupture versées dans le cadre de la RCC bénéficient d'un régime fiscal et social de faveur prévu par la loi de finances pour 2018.

En effet, elles ne sont pas assujetties à l'impôt sur le revenu (article 80 duodecies du Code général des impôts). Elles sont exclues de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale, dans la limite d'un plafond égal à 2 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale en vigueur à la date du versement de l'indemnité (dernier alinéa de l'article L242-1 du Code de la Sécurité sociale).

Enfin, le salarié peut également prétendre au versement des allocations d'assurance chômage, sous réserve de remplir toutes les conditions pour en bénéficier (article L5421-1 du Code du travail).

Camille ALLEMANT
Service juridique



AG2R LA MONDIALE

PARTENAIRE DE VOTRE SANTÉ BUCCO- DENTAIRE

Dans de nombreux métiers de l'alimentaire, le sucre fait partie de l'activité professionnelle, et ce, quelle que soit sa forme (saccharose, lactose, amidon,...).

Afin de préserver la santé et le sourire des salariés de l'alimentaire, les partenaires sociaux des professions de l'alimentaire des campagnes de prévention bucco-dentaire avec le soutien d'AGR LA MONDIALE.

Des actions ciblées et adaptées ont été menées en partenariat avec l'UFSBD.

- 25 000 consultations médicales de prévention chez un chirurgien dentiste
- 12 000 apprentis sensibilisés à l'hygiène bucco-dentaire dans les CFA
- 9 000 apprentis dépistés



**PROTÉGER
PRÉVENIR
AGIR**

Pour en savoir plus, consultez
notre site internet :
**[www.observatoiresante.
ag2rlamondiale.fr](http://www.observatoiresante.ag2rlamondiale.fr)**

Contactez-nous :
polealimentaire@ag2rlamondiale.fr



**PRÉVOYANCE
SANTÉ
ÉPARGNE
RETRAITE**

Le prélèvement à la source

Le prélèvement dit « à la source » des impôts sur les revenus a été instauré par l'article 60 de la Loi du 29 décembre 2016 de finances pour 2017. Cette Loi sera applicable à compter du 1^{er} janvier 2019, l'occasion de se pencher en détail sur les modalités pratiques de ce nouveau mode de prélèvement de l'impôt sur le revenu.

La définition du prélèvement à la source

Le prélèvement à la source vient chambouler le mode de prélèvement existant jusqu'alors de l'impôt sur le revenu résultant principalement de la déclaration annuelle de ses revenus par le contribuable.

Désormais, il sera prévu un prélèvement de l'impôt sur les revenus au moment de la perception de ces derniers.

Plus précisément, selon la situation personnelle (retraité ou salarié), l'impôt sera collecté directement :

- Par l'employeur pour les activités salariées ;
- Par la caisse de retraite pour les retraités ;
- Les travailleurs indépendants, agriculteurs ou bénéficiaires de revenus fonciers sont quant à eux soumis à un régime spécifique d'acomptes (voir point 3).

La date de mise en œuvre du prélèvement à la source

Il est prévu que l'impôt sera prélevé directement sur les revenus à compter du 1^{er} janvier 2019.

Pour ce faire et afin de respecter cette

échéance, la mise en œuvre effective de cette nouvelle règle de paiement de l'impôt est soumise à un calendrier spécifique :

- **Avril/mai 2018** → Déclaration des revenus au titre de l'année 2017 permettant le calcul du taux de prélèvement applicable à compter de janvier 2019.

À noter que les couples mariés ou pacsés pourront opter pour un taux individualisé et les salariés pourront décider de la non-transmission du taux personnalisé à l'employeur qui appliquera ainsi un taux non personnalisé.

- **Courant été 2018** → Réception des avis d'imposition mentionnant le taux de prélèvement à la source et l'échéancier

des acomptes prélevés par l'administration fiscale en 2019.

- **Janvier 2019** → Déduction mensuelle des revenus pour paiement de l'impôt
- **Avril/juin 2019** → Déclaration des revenus de l'année 2018
- **Septembre 2019** → Ajustement éventuel du taux de prélèvement pour tenir compte de la situation de 2018 (restitution du trop-perçu par l'administration fiscale ou versement du solde).

Il résulte de ce calendrier que l'ensemble des revenus de l'année précédente doit toujours être déclaré à l'administration fiscale pour éventuel ajustement du taux de prélèvement.



Les conséquences d'une diminution ou augmentation de salaire

Le taux de prélèvement décidé par l'administration fiscale s'applique chaque mois au revenu perçu :

- Si le revenu diminue, le montant du prélèvement diminue corrélativement ;
- Si le revenu augmente, le montant du prélèvement augmente dans la même proportion.

→ En cas de changement de situation (changement de poste, mutation...) engendrant une variation prévisible de l'impôt, il sera possible de demander une mise à jour en cours d'année du taux de prélèvement à la source.

Quid des revenus de 2018 pour éviter un double prélèvement en 2019 ?

Il a été prévu la mise en place d'un crédit d'impôt (CIMR) sur les revenus « non exceptionnels » perçus en 2018.



Revenus non-exceptionnels ouvrant droit au CIMR	Revenus jugés exceptionnels n'ouvrant pas droit au CIMR
Salaires et traitements	Indemnités de licenciement, de cessation des fonctions de mandataire social, de changement de résidence ou de lieu de travail
Indemnités de fin de CDD ou de fin de mission d'intérim	Pensions de retraite sous forme de capital
Pensions alimentaires	Sommes perçues au titre de la participation ou de l'intéressement affecté à un PEE, PEI ou PERCO et abondement de ces derniers par l'entreprise
Pensions de retraite	Aides et allocations de conversion, réinsertion ou reprise d'une activité professionnelle
Rentes viagères	Montant de la régularisation, au titre de 2018, des provisions pour charge de copropriété déduites par le propriétaire en 2017
Sommes issues des droits inscrits sur un CET correspondant à des droits n'excédant pas 10 jours	Majoration du revenu net foncier en cas de rupture d'un engagement de location
Loyers et fermages perçus en 2018 dans la limite d'une location de 12 mois	Revenus différés ou tout autre revenu non susceptible d'être recueilli annuellement

Quelle est l'assiette de l'imposition ?

De manière générale, il résulte de la nouvelle législation que l'impôt sera prélevé sur les « salaires et assimilés ».

Concrètement, cette règle vise :

- Les traitements et salaires,
- Les pensions de retraite,
- Les allocations de chômage,

- Les indemnités journalières de maladie,
- La fraction imposable des indemnités de licenciement.

Ce prélèvement s'appliquera au montant net imposable de l'impôt sur le revenu correspondant donc à la rémunération brute déduction faite des cotisations sociales.

Il est prévu un prélèvement direct de l'impôt sur le revenu par le collecteur

(employeur pour les activités salariées/ caisse de retraite pour les pensions de retraite) sur la base d'un taux calculé en fonction des revenus :

- De l'année N-2 pour le calcul de la retenue de janvier à août de l'année N ;
- De l'année N-1 pour le calcul de la retenue de septembre à décembre de l'année N.

Tableau récapitulatif du taux d'imposition en fonction de la base mensuelle de prélèvement :

Base mensuelle du prélèvement	Taux d'imposition
Inférieure à 1367 €	0 %
De 1368 € à 1419 €	0,5 %
De 1420 € à 1510 €	1,5 %
De 1511 € à 1613 €	2,5 %
De 1614 € à 1723 €	3,5 %
De 1724 € à 1815 €	4,5 %
De 1816 € à 1936 €	6 %
De 1937 € à 2511 €	7,5 %
De 2512 € à 2725 €	9 %
De 2726 € à 2988 €	10,5 %
De 2989 € à 3363 €	12 %
De 3364 € à 3925 €	14 %
De 3926 € à 4706 €	16 %
De 4707 € à 5888 €	18 %
De 5889 € à 7581 €	20 %
De 7582 € à 10292 €	24 %
De 10293 € à 14417 €	28 %
De 14418 € à 22042 €	33 %
De 22043 € à 46500 €	38 %
46501 € et plus	43 %

Sont également assujettis à l'impôt sur le revenu à la source par le biais d'acomptes prélevés - mensuellement ou trimestriellement - par l'administration fiscale calculés sur la base du montant des revenus déclarés

l'année précédente :

- Les bénéficiaires commerciaux, non commerciaux et agricoles ;
- Les revenus fonciers ;
- Les pensions alimentaires ;

- Les rentes viagères à titre onéreux ;
- Les revenus de source étrangère imposables en France.

Frédéric GUERRIER
Service juridique



G R O U P E
vyv

Pourquoi choisir le Groupe Mutualiste VYV ?

**La garantie d'un accompagnement de
qualité, avec des experts dédiés.**

**Une approche durable et responsable de
la protection santé et prévoyance, tout au
long de la vie.**

**Des services performants et innovants,
pour se maintenir en bonne santé et
réduire ses restes à charge.**

Les groupes MGEN, Istya et Harmonie unissent leurs forces
et créent le Groupe VYV pour répondre aux nouveaux
enjeux de la protection sociale en accompagnant
les adhérents dans leurs parcours de santé et de vie,
comme les entreprises publiques et privées dans leurs
missions auprès de leurs salariés.

**Inventons ensemble une protection sociale, mutualiste,
performante et solidaire.**

Rejoignez notre projet :
relation.partenaire@groupe-vyv.fr
www.groupe-vyv.fr
 **@Groupe_VYV**

Rencontre des délégués et élus du SNCOA d'EURALIS

Suite à l'invitation de nos délégués syndicaux Véronique, Yves et Jean-Louis, Jean-Paul Brulin Vice-Président de la Transformation au sein de la CFE-CGC AGRO a organisé une journée d'information et de formation sur le CSE à Lescar.

Le Groupe EURALIS à LESCAR (64)

Depuis sa création en 1936 Euralis est une entreprise pionnière. Coopérative Agricole, elle accompagne les professionnels de l'agriculture et des métiers de bouche en leur permettant de relever le défi de produire en quantité, sans aucune concession sur la qualité (extrait document EURALIS).

1.5 milliards de Chiffre d'affaires brut
 5150 collaborateurs: 4150 en France et 1000 à l'international
 12 000 agriculteurs dans le Sud-Ouest dont 7 000 coopérateurs
 14 sites en France et Europe
 Commercialisation dans 120 pays sur les 5 continents

6 200 producteurs de grandes cultures
 490 producteurs de semences
 700 producteurs de canards gras
 450 producteurs de légumes
 235 éleveurs de poulets label
 5 600 viticulteurs et vignerons
 450 éleveurs de bovins
 500 agriculteurs en circuits courts chez Point Vert



4 pôles d'activités agricoles et agroalimentaires :

Agriculture

Pôle agricole:
CA 516 m€ - 935 collaborateurs
 Pôle semences:
CA 177 m€ - 1200 collaborateurs
 Pôle participations et développement:
94 m€

Agroalimentaire

Métiers de bouche et grande distribution:
CA 501 m€
2 790 collaborateurs
 (marques : Rougie - Montfort - Jean Stalaven...)

Cette 1^{re} journée de rencontre a été très enrichissante sur les plans :

- personnel (rencontre physique et échanges);
- syndical (formation sur le CSE, PAP, dialogue social, rapport avec les autres organisations syndicales...);
- professionnel (informations sur les 4 pôles, difficulté d'une filière avec un PSE...)

Jean-Paul Brulin a remercié l'ensemble des participants pour leur disponibilité et souhaite refaire une réunion plus spécifique avant les élections prochaines des CSE.

L'équipe du SNCOA

Colloque contre le stress et la démotivation : « le management bienveillant »

Un événement réunissant une Vice-Présidente de la troisième Assemblée de la République, un auteur/médecin, spécialiste reconnu du management bienveillant, des DRH de grandes entreprises, des syndicalistes et des salariés de la grande distribution, voilà qui n'est pas courant.



C'est pourtant ce tour de force que les sections Système U et Lidl ont réussi à organiser au mois d'avril 2018.

En effet, le 12 avril, Carole Couvert, Présidente d'honneur de la CFE-CGC et Vice-Présidente du CESE, le Docteur Philippe Rodet, spécialiste reconnu de la question du management bienveillant et auteur des ouvrages « Le Bonheur sans ordonnance » et « Le management

Bienveillant », François Leroux, Directeur des Ressources Humaines de Lidl, Estelle Gouin, Directrice des Ressources Humaines de l'établissement Ouest U-Enseigne ont été réunis à Rungis afin de débattre sur le thème suivant :

« CONTRE LE STRESS ET LA DÉMOTIVATION, LE MANAGEMENT BIENVEILLANT ».

Le Docteur Rodet expliqua à l'assemblée attentive les différentes manifestations physiques, physiologiques et psychologiques du stress, les moyens de les détecter, les liens entre stress, motivation et performance puis donna quelques outils destinés à se protéger face à ce problème grandissant dans le monde de l'entreprise.



À la suite de cette brillante intervention, la parole fut laissée à Carole Couvert, Estelle Gouin et François Leroux qui eurent dans un premier temps la possibilité de réagir à la démonstration du Docteur Rodet, puis la politique menée chez Lidl et U-Enseigne afin de favoriser le bien-être des salariés fut abordée par les 2 DRH présents. Pour terminer, ils se prêtèrent au jeu des questions-réponses posées par l'assemblée.

C'est avec un cocktail dînatoire que la soirée s'acheva, afin de permettre à l'ensemble des participants de continuer à échanger sur la bienveillance en entreprise dans le secteur de la grande distribution.

Toute l'équipe du SNCCDD est très fière d'avoir pu organiser ce colloque et espère avoir démontré que Directions des ressources humaines et organisations syndicales sont capables de travailler ensemble.

L'équipe du SNCCDD



La formation : une priorité au SNCDD

La formation et l'information des militants sont une priorité au sein du SNCDD car des militants formés seront toujours plus performants et capables de défendre au mieux les intérêts des salariés qu'ils représentent.

Ainsi en 2017 les formations suivantes ont été organisées :

- Formation ouverture au syndicalisme les 13 et 14 mars 2017 à Lille
- Lors du séminaire de la Grande Motte des 15 et 16 juin 2017, 4 formations ont été dispensées :
 - Techniques de négociation niveau 2
 - Développement de section syndicale
 - Contrat de travail
 - RPS
- Lecture et analyse des comptes les 16 et 17 octobre 2017 à Marne-La-Vallée
- Représentation du personnel les 27 et 28 novembre 2017 à Lille
- 2 Formations les 16 et 17 novembre 2017 à Paris Val de Fontenay
 - Développement de section syndicale
 - RPS

Et 2018 s'annonce aussi riche que 2017 en matière de formations avec les stages suivants déjà effectués :

- Stage « Ouverture au Syndicalisme » à Val de Fontenay 19 et 20 mars 2018



Formation du 30 mars 2018 sur les Ordonnances MACRON à la Confédération.

avec l'intervention de la secrétaire générale

- Stages « Ordonnances MACRON » à la confédération le 30 mars
- Conférence sur le « Management Bienveillant » avec le Dr Rodet le 12 avril à Rungis
- Formation dispensée par SECAFI sur les Ordonnances MACRON pour les militants Transgourmet le 30 mai 2018 chez SECAFI à Paris

Avec en prévision pour le second semestre 2018 :

- 3 formations lors du séminaire 2018 du SNCDD
 - ➔ lieu Aix en Provence des 13 et 14 septembre 2018
 - Expression écrite
 - Élections professionnelles
 - Comité d'entreprise/CSE (par SECAFI)
- Formation Ordonnances MACRON sur 1 journée
 - ➔ lieu: confédération
- Formation développement
 - ➔ lieu: La Rochelle
- Formation « représentation du personnel »
 - ➔ lieu: Val de Fontenay

Nous invitons donc les militants du SNCDD à prendre contact avec l'assistante du syndicat par mail (secretariat.sncdd@gmail.com) pour les inscriptions aux sessions de formation du second semestre 2018. Ces formations, outre le fait qu'elles soient enrichissantes, auront toujours lieu dans une ambiance festive et décontractée.

L'équipe du SNCDD



Formation du 30 mars 2018 sur les Ordonnances MACRON à la Confédération.

Formations pour les militants du SNCDD des 13 au 14 septembre 2018



À l'hôtel
Best Western LE GALICE
5-7 Route de Galice
13090 Aix-en-Provence

3 formations	Communication écrite	Le Comité d'Entreprise/ Le Comité Social Économique	Les Élections Professionnelles
Descriptifs	<ul style="list-style-type: none"> • Les écueils à éviter – ce que vous ne devez surtout pas faire : <ul style="list-style-type: none"> - les différents moyens de communication, - lecture critique des tracts transmis par les participants, - les 9 règles de fond de la communication écrite. • Comment rédiger un tract – les règles d'élaboration : <ul style="list-style-type: none"> - rédaction de tracts sur la base de scénarii prédéterminés, - relecture critique, - la méthode à adopter pour la rédaction d'une communication écrite. • La stratégie de la communication : <ul style="list-style-type: none"> - sur quels sujets communiquer ? - la constitution des équipes de rédaction et de diffusion. 	<ul style="list-style-type: none"> • La structure du CE : <ul style="list-style-type: none"> - composition et organisation, rôle de chacun, moyens de fonctionnement, - la personnalité civile et juridique. • Les attributions du CE : <ul style="list-style-type: none"> - rôles, réunions, délibérations. • Récapitulatif. • Le CE et la formation professionnelle : <ul style="list-style-type: none"> - obligations légales : les réunions du CE et les documents remis par l'employeur, - la formation professionnelle : un enjeu syndical ? • Les emplois des fonds d'Action Logement, les droits des salariés : <ul style="list-style-type: none"> - mobilité, emménagement, travaux, prêt accession, investissement locatif, sécurisation 	<p>Le cadre légal des élections professionnelles :</p> <ul style="list-style-type: none"> - périmètre, effectifs, acteurs, périodicité. <p>• Les enjeux des élections :</p> <ul style="list-style-type: none"> - représentativité, mandats, négociation, vie des IRP. <p>• La préparation des élections :</p> <ul style="list-style-type: none"> - négociation du protocole d'accord préélectoral, préparation de la CFE-CGC. <p>• Le déroulement des élections :</p> <ul style="list-style-type: none"> - vote, dépouillement, résultats, contestations.
Formateurs	Un Animateur de Cameleon Management	Un juriste de SECAFI	Un Animateur du CFS
Nbre de places restantes	10	COMPLET	COMPLET
Conditions d'inscription	Avoir suivi au préalable le stage « Ouverture sur le syndicalisme ».		

Pour vous inscrire merci d'envoyer un mail avec vos : nom, prénom, adresse postale, adresse mail, n° de portable, nom de votre société, à : secretariat.sncdd@gmail.com (en précisant votre besoin en chambres d'hôtel si vous habitez à plus de 50 km du lieu de la formation).

- ➔ Horaires approximatifs de ces formations : 9h30-17h30 (ils peuvent être modulés en fonction des contraintes de chacun).
- ➔ Les frais d'hébergement et de restauration seront pris en charge par le SNCDD. Vos frais de transport inhérents à cette formation (train, avion ou indemnités kilométriques ainsi que les frais de parking en dehors de Paris) vous seront remboursés par le CFS, le Centre de Formation Syndicale de la CFE-CGC selon son barème.
- ➔ Cette formation peut être suivie sur vos heures de délégation ou dans le cadre du Congé de Formation Economique Sociale et Syndicale (CFESS). La demande est à envoyer 1 mois minimum avant la date du stage par écrit à votre employeur. Un modèle de lettre est à votre disposition si besoin. Suite aux ordonnances de septembre 2017, les salaires doivent être maintenus par les employeurs pendant les CFESS. Art. L. 2145-6 du Code du travail: « Le salarié bénéficiant du congé de formation économique, sociale et syndicale a droit au maintien total par l'employeur de sa rémunération. »

5 GRANDES PROFESSIONS



CAVISTES



CRÉMIERS
FROMAGERS



ÉPICIERS



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

Passation de pouvoir au sein de la section syndicale de Transgourmet

Le mercredi 30 mai 2018 une partie des militants de la section syndicale du SNCDD CFE-CGC de Transgourmet venant des quatre coins de la France s'est réunie. La Déléguée Syndicale Centrale Suppléante, Christine Capliez, partant à la retraite fin juin, après 10 ans de syndicalisme au sein de la section, il fallait choisir parmi les militants pour son remplacement.

Les militants de Transgourmet ont aussi profité de cette journée pour suivre une formation dispensée par SECAFI sur les changements que les ordonnances MACRON engendrent pour les Institutions Représentatives du personnel.

Les vocations ne manquaient pas pour le poste de DSC suppléant (un accord d'entreprise de droit syndical chez Transgourmet avait permis la création de ce poste). Mais la disponibilité que demande une telle fonction est astreignante et arriver à concilier son poste de travail et la contrainte du mandat est difficile. En effet, répondre aux besoins importants des adhérents sur tout le territoire et aussi aux sollicitations nombreuses de la direction pour des négociations, demande du temps.

Hervé Bonnet, Délégué Syndical de Transgourmet IDF Wissous s'est porté

candidat et a été choisi pour succéder à Christine Capliez. Il a commencé à participer activement aux négociations avec la direction depuis 2 ans et son implication au sein de la section est incontestable.

Sandrine Laporte Raspau, la Déléguée Syndicale Centrale et aussi secrétaire générale du SNCDD, a, non sans émotion, remercié sa suppléante et future retraitée pour son travail à ses côtés toutes ces années et pour son engagement total pour le syndicat.

Christine Capliez, quant à elle, ne part pas sans mandats syndicaux à la retraite: en effet, elle siège pour la fédé agro au Conseil d'Administration de l'OPCA Transports et services, fait partie de deux groupes de travail à la confédération (sur la violence faite aux femmes au travail et sur les faits religieux en entreprise). Elle est mandatée pour les protocoles électoraux

sur trois départements et est également conseillère du salarié sur son département du Gard. Étant donné qu'elle a été commerciale toute sa carrière professionnelle et que le syndicalisme est une vocation pour elle, elle ne pouvait arrêter toute activité brutalement!

Nous lui souhaitons une bonne retraite. Nous souhaitons à son successeur, Hervé Bonnet une réussite totale dans son nouveau mandat et à Sandrine Laporte Raspau, la DSC, une bonne continuation.

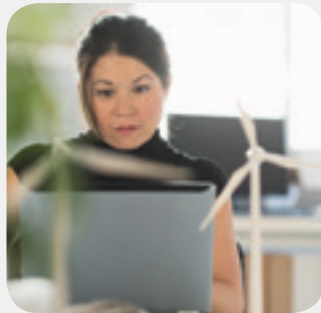
Les militants de la section syndicale du SNCDD CFE CGC de Transgourmet sont repartis ravis de leur journée studieuse et qui s'est déroulée dans la bonne humeur de surcroît.

L'équipe du SNCDD



Les militants de Transgourmet se sont réunis dans la convivialité.

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.

KLESIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

Retour sur Dienné

C'est à Dienné, dans le département de la Vienne, que les 22 et 23 mars se sont rencontrés les acteurs du dialogue social de nos entreprises GROUPAMA, MSA et AGRICA.

Les conflits sociaux à la SNCF étaient source d'inquiétude quant à la participation. Peu affectée par ces mouvements mais aussi en raison de l'importance du sujet, c'est une assemblée de très bonne tenue qui a permis de mobiliser nos ressources syndicales du terrain. Au préalable, s'est tenu un Conseil d'Administration. Il s'agissait avant tout de valider le compte de résultat 2017 et d'établir le budget prévisionnel 2018 de notre syndicat. Les questions d'actualités syndicales, représentativité, développement, formation professionnelle mais aussi les sujets confédéraux tels que « le statut de l'encadrement » ont aussi donné lieu à discussion et prise de position.

Les Ordonnances MACRON ont amené le Président du SNEEMA François Serpaud et son équipe à anticiper la réunion

annuelle des Délégués Syndicaux CFE-CGC SNEEMA du réseau. Sur 2018 et 2019, nos entreprises vont devoir les décliner et procéder au renouvellement des Instances Représentatives du Personnel.

Pour ce faire, nos Délégués Syndicaux se doivent d'être « armés » afin d'être en mesure de négocier les Protocoles d'Accords Préélectoraux dans des conditions optimales. Avec l'appui de Frédéric Guerrier, juriste de la Fédération CFE-CGC AGRO mais aussi, à partir des travaux engagés dans certains de nos Organismes du réseau, les échanges ont été productifs. Ils ont permis de définir une ligne directrice de notre syndicat qui doit nous permettre d'être efficace, pertinent avec une cohérence d'ensemble dans l'installation des Conseils Sociaux et Économiques. Il s'agit également de



conforter notre place dans la négociation des accords d'entreprises tant au plan local qu'au plan national pour ceux qui resteront des prérogatives des Commissions Paritaires de Négociations.

Afin de « sécuriser » les engagements syndicaux, il a été rappelé que tous les Protocoles d'Accords Préélectoraux doivent impérativement être soumis avant toute signature, au Président et aux Vice-Présidents. Consultation, conseil, appui des Services Juridiques seront probablement de mise.

L'équipe du SNEEMA

Place de l'humain dans les pratiques managériales

Depuis la présidentielle de mai 2017, la politique gouvernementale se caractérise par la conduite des réformes au pas de charge. Réformes nécessaires probablement, méthode « tout ordonnance » excessive à notre sens, tous les acteurs de la politique économique et sociale dont les partenaires sociaux sont très fortement sollicités.

Cette cadence infernale, nous la retrouvons à un degré moindre dans nos entreprises du réseau, tout comme au sein de nos Institutions nationales. En MSA, même si les évolutions structurelles ont pris naissance il y a une bonne quinzaine d'années, l'accélération est notoire depuis le début de la nouvelle convention d'objectifs et de gestion (COG) 2016/2020. De Caisses MSA départementales, nous sommes passés par les Fédérations puis par les fusions, pour aboutir à un réseau de 35 Caisses, très majoritairement pluri-départementales. La dimension humaine certes un peu mise à mal, a eu le mérite d'être prise en compte tant que

faire se pouvait du fait d'une « proximité physique humaine ». Les Directions ont activé la prévention de la santé au travail, celle des risques psychosociaux en particulier. Aujourd'hui, même si elle a préservé le réseau de 35 Caisses, la déclinaison de la COG oblige à la mise en œuvre des « mutualisations de proximité ».

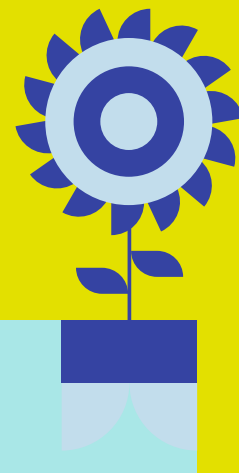
Cet énorme chantier nécessite un investissement « no limit » de la part de tous les acteurs, direction, praticiens, cadres et employés. Le contexte créé ne laisse que très peu de place à l'humain. Ce n'est pas parce que la qualité de vie au travail est un axe de la politique RH de l'entreprise, que le BSI (baromètre social

institutionnel) outil de suivi du climat social, de l'ambiance de travail est opérationnel depuis 2017, que les salariés sont sereins, confiants, épanouis à leur poste. L'encadrement s'attache au meilleur accompagnement possible des équipes.

Pour être en phase avec sa conception des pratiques managériales, il est demandeur d'espace de parole, d'échange de pratiques, de plus de transversalité et de communication pour sortir un peu du « tout production ».

L'équipe du SNEEMA

Venez découvrir
les solutions
AGRICA PRÉVOYANCE
au **SIAL**
du 21 au 25 octobre 2018
sur le stand du
Groupe **AGRICA**



AGRICA PRÉVOYANCE

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

Suivez l'actualité
d'AGRICA PRÉVOYANCE :
www.groupagric.com



**AGRICA
PRÉVOYANCE**

Proches par nature, engagés à vos côtés