

## RAPPORT MORAL ASSEMBLÉE GÉNÉRALE FNCDS DU 27 JUIN 2017

Chères toutes, chers tous,

L'assemblée générale de la FNCDS est l'occasion de rendre compte de l'activité de l'année écoulée. C'est aussi l'occasion de vous assurer lors de la présentation des rapports moral et financier de l'efficacité des missions que vous nous avez confiées et de la confiance que vous nous témoignez.

Pour ce rapport moral qui demeure un exercice incontournable, je vous fais part des principales actions qui ont rythmé l'année 2016 ; c'est aussi l'occasion de rappeler nos fondamentaux :

- notre devise : « Savoir réseaux garder ».
- notre vocation : être un lieu d'échanges, de réflexions et de propositions sur les sujets d'intérêts communs aux organisations membres : représentation, statuts, rémunération, conseils et défenses juridiques, retraite, actionnariat et épargne salariale.
- notre raison d'être « être le porte-voix des cadres supérieurs et dirigeants » à travers deux actions-phares :

▲ refonder le dialogue social en élargissant le périmètre du paritarisme avec les actionnaires salariés

▲ promouvoir en toutes circonstances notre charte de déontologie et ses huit valeurs : la loyauté, le courage, l'exemplarité, l'engagement professionnel, le respect d'autrui, la promotion de la qualité de vie au travail, l'adhésion à des règles de rémunération cohérentes, lisibles, mesurables, et enfin, un comportement de citoyen responsable.

**Voici le détail des actions que nous avons conduites ensemble tout au long de l'année 2016 :**

- nos 8èmes Assises organisées le 17 mars au Palais du Luxembourg autour du thème « *Santé et Sécurité des salariés & Risques pénal et civil, quelles responsabilités pour le manager ?* » ont connu un franc succès
- notre baromètre FNCDS 2016, capteur de la perception sur nos

environnements respectifs et les interrogations sur nos métiers, nos compétences, les modes de reconnaissance, l'évolution du dialogue entre parties prenantes. Il a été envoyé à Madame la Ministre du Travail.



- des rencontres avec des conseillères des ministres successifs du Travail (Marguerite Moleux, Amel Hafid, Marianne Cotis). Nous avons été reçus plusieurs fois en 2015 et le 21 mars 2016 par deux de ces trois conseillères du MINTRA pour faire valoir nos propositions dans le cadre de la loi Travail.
- nous avons rencontré le 23 mars 2016, le sénateur Didier Guillaume, Président du groupe PS au Sénat
- la remise du Prix Turgot à Bercy le 31 mars 2016 fut l'occasion d'un bref échange en tête-à-tête avec Emmanuel Macron, Ministre de l'Économie, et d'évoquer la représentativité de notre corps social
- nous avons organisé une rencontre avec des présidents de partis, celle du 16 février 2016 qui s'est tenue au Cercle National des Armées, nous a permis de dialoguer avec Jean-Christophe Lagarde, Président de l'UDI
- le Conseil d'administration de la FNCDS s'est réuni huit fois en 2016 (en physique ou par téléphone)
- le 26 avril 2016, lors du CA qui s'est tenu dans les locaux de la FNCA, rue La Boétie, Jean-Paul Valuet, Secrétaire Général de l'ANSA, est intervenu sur le thème : « Le fait religieux en entreprise »
- le 28 octobre 2016, un CA réunissant le canal historique agricole de la FNCDS conformément à l'engagement pris de continuer à entretenir des liens forts avec ce secteur fondateur de la FNCDS
- enfin, le maintien de liens forts avec AGRICA de par la participation active de la FNCDS aux AG du Groupe AGRICA (CCPMA Prévoyance) et l'animation plus particulière du réseau issu du

monde de l'Agriculture et de l'agro alimentaire comme déjà dit précédemment

- un courrier a été adressé à tous les candidats « présidentiables » y compris François Hollande dont nous avons eu une réponse signée de son chef de cabinet. Suite à ces courriers, une rencontre avec Jean Lassalle a eu lieu le 04 janvier 2017

- la publication de 3 numéros de notre support de com RESEAUX (Avril, juin, décembre 2016) et des Actes de nos Assises 2016.

Enfin, des évènements dont nous sommes fiers ont contribué à asseoir la notoriété de la FNCDS à travers la reconnaissance de l'engagement de trois de ces membres :

- le 23 juin 2016, Michel Le Lan, Vice-président de la FNCDS, a été fait Commandeur de l'Ordre du Mérite Agricole

- le 21 novembre 2016, Liliane Pautrot, Secrétaire Générale de la FNCDS, a reçu les insignes de Chevalier de la Légion d'Honneur

- le 06 janvier 2017, Anne-Marie Verne, Administratrice de la FNCDS, a été décorée de l'Ordre National du Mérite dans le grade de Chevalier.

Nos trois récipiendaires ont été décorés par Jean-Louis, Président d'Honneur de la FNCDS.

### Quelles perspectives pour la FNCDS ?

Notre ambition reste forte d'étendre le rayonnement de la FNCDS (Savoir réseaux garder certes mais aussi accroître) et de nous voir rejoindre par d'autres nouveaux réseaux. Nos actions de lobbying vers le monde politique (gouvernement, parlementaires) pour faire entendre notre voix quant à la représentativité (Ministère du Travail, sénateurs, députés, Matignon) sont de nature à faciliter les nouvelles adhésions et de voir grossir nos rangs. Il nous faut continuer à convaincre, tisser des liens en toutes circonstances et « réseauter ».

L'état actuel de la qualité globale du dialogue social en France ne peut qu'inciter les autorités et les institutions à faciliter et à accélérer l'arrivée de nouveaux entrants dont la FNCDS. Nous

pouvons espérer que le nouveau gouvernement et le Président de la République élu le 07 mai 2017 auront la volonté de refonder le dialogue social comme ils l'ont affirmé à plusieurs reprises. Il nous faudra reprendre contact avec le Ministère du Travail, rencontrer des nouveaux députés, des sénateurs. Un courrier sera envoyé à la Présidence de la République accompagné de toutes nos contributions et propositions de la FNCDS quant la représentativité. Récemment, nous avons pu lier contact avec le Président du CESE par l'entremise de Jean-Louis Chambon, Président d'Honneur de la FNCDS. Nous avons prévu de le rencontrer vraisemblablement à la rentrée pour appeler son attention sur nos travaux sur notre thème de prédilection. Il a été également destinataire de notre Charte de déontologie. Enfin, la contribution de la FNCDS à l'employabilité des Seniors fera partie intégrante des actions que nous mènerons en partenariat avec d'autres structures ou organisations.

Comme déjà mentionné lors de notre AG de juin 2016, outre notre combat pour la représentativité et la reconnaissance de notre corps social et du rôle essentiel que nous tenons au sein de nos structures, notre volonté demeure année après année d'élargir le champ de nos réflexions. Nombreux sont les sujets et les thèmes sur lesquels nous devons travailler et nous positionner : l'arrivée du numérique dans l'entreprise et ses conséquences - porosité voire effacement des frontières entre la sphère privée et la sphère professionnelle - la qualité de vie au travail, les nouveaux modes d'organisation du travail plus horizontaux, moins pyramidaux, le rôle des cadres dans la nouvelle économie, l'intelligence collective, le leadership responsable, la parité H/F, la diversité, le fait religieux dans l'espace professionnel, la RSE, l'équilibre entre la performance économique et l'ambition sociale en veillant à mettre ou remettre « l'humain au cœur des projets de changement et de transformation ».

De nombreux thèmes et sujets qui alimenteront notre réservoir d'idées pour l'organisation de nos Assises annuelles, la prochaine étant prévue en mars-avril 2018.

Merci de votre confiance.

**Guy SALZIGER**  
Président de la FNCDS

## DERNIÈRE INFO



**Le lundi 11 septembre 2017**, la FNCDS a rendez-vous avec Madame Claire SCOTTON, Directrice adjointe de cabinet de la ministre du Travail Muriel Pénicaud.

Le Président, Guy Salziger, accompagné de membres du conseil, abordera les thèmes de la démocratie sociale (Loi du 20 août 2008) et de la représentativité du corps des dirigeants salariés.

## RAPPORT ANNUEL 2017 DU CONSEIL DE LA DÉONTOLOGIE DES DIRIGEANTS SALARIÉS : LE COD

C'est en présence des membres et personnalités qualifiées au grand complet, que le Président Jean-Louis Chambon présentait ce 28 juin le projet de rapport annuel 2017 transmis comme chaque aux ministres de l'Agriculture et du Travail.

Le président rappelait que le COD, haute structure ordinaire du corps des dirigeants salariés, a été constituée en 2012 pour assurer le suivi et le contrôle de l'application « du code de bonne conduite » que les dirigeants salariés s'étaient collectivement engagés à respecter en créant dès 2009 « leur charte de déontologie » sous l'impulsion de la Fédération Nationale des Cadres Dirigeants et Supérieurs la FNCDS (qui regroupe les principales structures de dirigeants salariés du secteur privé, soit un dirigeant sur deux en France) en réponse à la crise défiante qui frappait les élites et particulièrement les dirigeants des grandes entreprises en cette période troublée et de crise financière majeure.

Jean Louis Chambon devait indiquer que outre les « remontées terrain » et informations qui peuvent être directement données aux membres du COD par les salariés des entreprises des secteurs concernés, les actions de suivi reposent principalement sur l'enquête que la FNCDS conduit chaque année via son « Baromètre social » qui permet d'appréhender à travers un questionnaire très détaillé auprès de ses structures adhérentes « le moral » des dirigeants et les difficultés qu'ils peuvent rencontrer dans leur fonction professionnelle. En synthèse et en parfaite continuité avec les rapports précédents, le Président retenait trois grandes données ressortant de ce rapport 2017

**1-** la confirmation d'une très forte appropriation de la charte de déontologie par les dirigeants : l'ensemble des adhérents des structures fédérées



De gauche à droite : Liliane Pautrot, Secrétaire générale de la FNCDS et ex Secrétaire générale de la FNCDS (Fédération des Cadres Supérieurs et Dirigeants de l'Energie), Guy Salziger, Président de la FNCDS et Président de l'ACSED (Association des Cadres Supérieurs du Groupe Orange), Jean-Bernard Mateu, Cercle Turgot, X-Télécom, Pierre Sabatier, Président ALUMNI AGRO PARIS TECH, Président de Primview, Jean-Louis Chambon, Président du COD, Président d'honneur de la FNCDS, Bernard Esambert, ancien Président de l'Ecole Polytechnique et de l'Institut Pasteur, Michel BON, Président de la FONDACT, ancien Président de la FNEGE, Michel Le Lan, Syndicat des Directeurs des chambres d'agriculture, Maire-adjoint de Caen, Professeur Pascal Picq, Maître de conférences au Collège de France, Béatrice Lebouc, Déléguée générale de la DFCG (Association Nationales des Directeurs Financiers et de Contrôle de Gestion) et Franck Bournois, Directeur général de l'ESCP Europe.

nait la charte et les jeunes dirigeants en ont une connaissance précoce

**2-** la charte de déontologie est devenue au fil des années, la valeur centrale du Corps des dirigeants salariés : Ces 8 valeurs et principes d'actions « n'ont pas pris une ride » : **la loyauté, le courage, l'exemplarité, l'engagement professionnel, le respect d'autrui, la promotion de la qualité de la vie au travail, l'adhésion à des règles de rémunération cohérentes lisibles et mesurables et un comportement de citoyen responsable**, constituent le socle de *l'affectio societatis* qui fédère le corps des dirigeants salariés

**3-** les tensions sociales dans le périmètre concerné sont restées, en 2016, très mesurées ; les arrêts collectifs de travail

peu importants avec des reprises rapides, même si quelques relations entre managers de terrain et leur hiérarchie ont pu apparaître essentiellement contenues à des contextes locaux.

Jean Louis Chambon devait conclure son intervention en rappelant que dans ce contexte de moralisation et de normalisation des pratiques politiques, publiques et des directions des grandes entreprises, il était opportun de retenir que seuls les engagements pris à l'issue d'un travail collectif faisant participer l'ensemble des acteurs concernés, comme ce fut le cas dans l'élaboration de la charte de déontologie des dirigeants salariés, peuvent garantir leur bonne application dans leurs principes et la durée.

## REGARD SUR LE TRAVAIL



Cette période où nos gouvernants se penchent sur une réforme du Droit du Travail offre une occasion propice pour porter un regard sur le travail qui correspond à une priorité humaine.

C'est dire l'importance du socle auquel fera référence le Code du Travail dont la rénovation est en chantier.

En raison de leur position et de leur mission, les cadres dirigeants et supérieurs savent d'expérience que l'entrepreneur dont ils sont les adjoints directs constitue une figure fondamentale de toute bonne économie. Nous pouvons dire qu'il n'y a pas de bonne économie sans de bons entrepreneurs, sans leur capacité de créer, de créer du travail, de créer des produits.

Nous savons d'expérience que les personnes qui travaillent ont besoin de bien faire leur travail parce qu'elles ont conscience que leur travail doit être bien fait.

Si certains ont parfois pu dire qu'un travailleur ne travaille bien que pour pouvoir être payé, notre expérience atteste qu'une telle affirmation témoigne d'un manque d'estime du travailleur et du travail parce qu'elle nie la dignité du travail qui réside précisément dans le fait de bien travailler, par dignité et par honneur.

Tenant par délégation le rôle de l'entrepreneur, le cadre dirigeant ou supérieur connaît ses collaborateurs parce qu'il travaille à leur côté, qu'il travaille avec eux. Pour être bon entrepreneur l'expérience de la dignité du travail est nécessaire. Il lui faut savoir partager les difficultés et les joies du travail, d'avoir à résoudre des problèmes ensemble,

de créer quelque chose ensemble, de s'atteler ensemble à bien servir le client.

A cet égard, la recherche d'un nouveau droit du travail nous invite à souligner l'importance des effets de la financiarisation de l'économie qui tend à donner de l'entrepreneur, et de ses adjoints immédiats que nous pouvons être, l'image d'un spéculateur. Or, le spéculateur ne voit les travailleurs qu'en tant que source de profit, avec lui, l'économie perd son visage et devient une économie sans visage car elle perd le sens des personnes qu'elle est censée servir.

Aussi est-il de notre devoir de contribuer à orienter les politiques publiques afin que le système politique encourage celui qui investit et croit dans le travail, et non celui qui spéculé.

La réforme du Code du Travail ne pourra donner son plein effet que pour autant que l'ensemble législatif et réglementaire cesse d'être pensé pour les spéculateurs et les malhonnêtes ce qui aboutit à ce que ceux qui ne le sont pas soient désavantagés et pénalisés par rapport à ceux qui sont honnêtes.

La réforme du Code du Travail n'aura son plein effet que pour autant qu'elle soit accompagnée par un ensemble législatif et réglementaire qui facilite la tâche des entrepreneurs honnêtes, ceux qui aiment leur entreprise, qui aiment leurs travailleurs, qui travaillent à leur côté pour faire avancer leur entreprise. Tous ceux dont la vocation naturelle les pousse, par goût, par orgueil à voir sa propre entreprise prospérer, acquérir du crédit, inspirer confiance à une clientèle chaque jour plus vaste, développer des installations, autant d'éléments constitutifs d'un élan de progrès tout aussi puissant que le gain.

Il est souhaitable que cette réforme facilite l'intelligence du fait que le travail contribue à épanouir la personnalité et permet aux jeunes de devenir adultes, qu'il peut être une source de grande joie mais peut aussi devenir une source de profonde douleur quand il exploite, humilie, tue.

Parce que le travail apporte aux hommes la dignité, c'est autour du travail que s'édifie le pacte social. L'absence de travail quel qu'en soit le niveau d'indemnisation agit en solvant des relations sociales.

Une des difficultés que rencontre notre

société hédoniste qui cultive le plaisir et la consommation, réside dans la peine éprouvée à comprendre la valeur de la saine fatigue et de la sueur, et en conséquence à admettre la valeur du travail pour la personne.

A bien y réfléchir, si le travail est effort, ce sont ces efforts qui ensuite procurent la joie pour ce que l'on a fait ou produit ensemble.

C'est la raison pour laquelle il est utile d'insister pour que la réforme du Droit du Travail en cours de maturation ouvre sur une culture qui estime la fatigue et la sueur, et par là débouche sur un nouveau rapport avec le travail.

Sans pour autant perdre de vue ou négliger le rapport entre le revenu du travail et la consommation dont la société contemporaine est friande, soyons persuadés qu'entre le travail et la consommation existent de nombreuses choses importantes pour l'équilibre de la société tout entière parmi lesquelles la dignité des travailleurs, le respect de l'homme, la liberté, les droits de tous les membres des familles des travailleurs.

Il est donc hautement souhaitable que la réforme du Code du Travail débouche sur la promotion d'une culture ouverte sur le travail qui passe par la perceptibilité dans le code d'une forme d'esprit conduisant à l'estimer, l'aimer, le promouvoir, au service de la dignité et de la pleine réalisation de ceux qui s'y adonnent.

L'histoire et la géographie de toute l'Europe nous invitent à nous souvenir de l'importance du rôle de la règle bénédictine unissant travail et prière (*ora et labora*) qui en a permis le modelage des paysages et le développement économique général tandis que d'autres régions du monde sous l'empire d'autres modes de vie et de penser connaissaient la régression.

Osons donc inviter nos interlocuteurs pouvant influencer sur la réforme en cours à faire leur cette orientation afin qu'un authentique esprit d'approche du travail restaure ce qui en fait l'âme, et dans un dialogue social renouvelé dans la conduite duquel nous revient un place éminente, soit rétabli l'équilibre des diverses fonctions contribuant à la cohésion de la société dans laquelle nous vivons.

## L'EUROPE APRÈS 60 ANS REVUE D'ÉCONOMIE FINANCIÈRE N° 125

EDITEUR ASSOCIATION D'ÉCONOMIE FINANCIÈRE



La plupart des anniversaires sont heureux et festifs.

Le 50ème anniversaire du traité de Rome en 2007 l'était.

En revanche le 60ème, qui est aussi celui du 25ème de Maastricht est plus sombre : crise financière de 2007, de la zone euro de 2010, des finances grecques.

Si le pire a été évité grâce aux mécanismes mis en place (MES, actions de la BCE comme prêteur en dernier ressort).

Ces crises ont eu de graves conséquences, politiques, crise migratoire, attentats, dédagisme des gouvernements, montée des extrêmes et enfin sortie de l'UE, le Brexit.

L'ambition de cet ouvrage est de réévaluer le passé et se projeter dans l'avenir.

En introduction, le gouverneur Villeroy de Galhau, examine le projet européen tandis que Mario Monti s'étend sur la réaction morale et intellectuelle indispensable à l'Europe.

Pascal Lamy considère que l'Europe doit s'attaquer de front au défi « anthro-politique ».

De même est posée dans le premier chapitre la question du Marché Intérieur : quid de l'intégration, un marché/une monnaie, cet

argument est-il erroné ? ; comment construire l'Europe bancaire ? etc...

Le second chapitre permet de traiter les défis de l'Europe Financière, la place des banques européennes, des assurances européennes, des marchés de capitaux et les conséquences du Brexit.

Sylvie Goulard, de son côté (notre nouvelle ministre des Armées) souligne l'enjeu stratégique que représente la finance pour l'Europe.

60 ans après Rome, l'Europe inachevée est à reconstruire et doit investir de nouveaux champs pour rebondir.

Les conséquences des politiques conduites par Mme May et Mr Trump, le défi des migrations, la nécessaire coordination de la zone euro, l'intégration de la mondialisation comme le marché unique numérique font l'objet d'analyses à travers des regards croisés particulièrement documentés sous la signature d'experts incontestés et incontestables, de Benoit Coeuré à Jacques Mistral en passant par Denis Kessler et bien d'autres.

Un ouvrage quelque fois militant mais tout à fait susceptible de renforcer les convictions des décideurs politiques qui paraissent enfin devoir renouveler leur engagement pour les citoyens et les pays de l'Union Européenne.

**Jean-Louis CHAMBON**  
Président du Cercle Turgot

## PLAIDOYER POUR LA CONVIVANCE

Failles et faillites des sociétés hyperconnectées  
GHISLAINE ALAJOUANINE

EDITIONS HERMANN

C'est à la lumière de son exceptionnelle expérience professionnelle que Ghislaine ALAJOUANINE, « ...femme de vision et d'innovation... », correspondante de l'Institut et présidente du Haut Conseil de la télésanté, invite ses lecteurs à pénétrer dans la « convivance », à l'issue d'un vibrant plaidoyer.

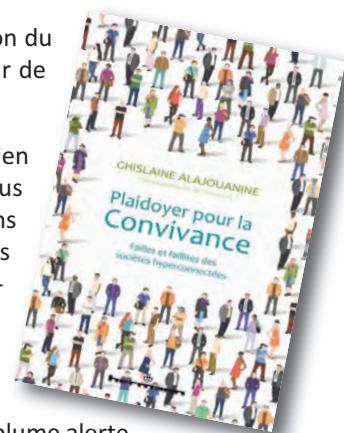
Ce néologisme académique, la « convivance » recouvre la capacité des groupes humains différents à cohabiter harmonieusement, à l'échelon local, national ou de fédérations communautaires.

L'auteure pointe en particulier le paradoxe des failles et faillites de Sociétés hyperconnectées dans lesquelles nous sommes installés. En effet les temps actuels révèlent un paradoxe préoccupant : nos sociétés postmodernes, prétendument hyperconnectées, n'ont jamais autant distendu le lien social. Les lignes de failles sont si profondes que nous sommes proches de la faillite. Pour y remédier, l'Académie française a proposé dès 2004 un mot nouveau, celui de convivance - preuve que les mots sont investis d'un pouvoir de

construction et de transformation du réel -, pour faire renaître l'espoir de vivre ensemble.

Le présent essai propose aussi bien une analyse des maux qui nous frappent qu'il suggère des moyens concrets pour combler les fractionnements dont nos sociétés sont victimes et favoriser l'émergence d'une nouvelle idéologie, plus humaine.

Un essai précieux, servi par une plume alerte, pour tout public et « honnête homme » désireux de comprendre « ce nouveau monde » chargé tout autant de défi que d'opportunité.



**Jean-Louis CHAMBON**  
Président du Prix TURGOT

Compléter sa retraite & bénéficier d'avantages fiscaux

# Les solutions d'épargne retraite du Groupe AGRICA

Profitez  
de dispositifs  
d'épargne retraite  
souples et  
compétitifs !

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 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

Les partenaires sociaux se sont très tôt impliqués pour permettre aux salariés agricoles de se constituer une retraite satisfaisante. De cette volonté est né un troisième niveau de retraite : la retraite supplémentaire.

Les salariés cadres de la production agricole et du paysage affiliés à l'institution CPCEA et l'ensemble des salariés des organisations professionnelles agricoles relevant de l'institution CCPMA PRÉVOYANCE bénéficient de régimes collectifs obligatoires de retraite supplémentaire. Il s'ajoute à leur retraite de base et à leur retraite complémentaire et permet de profiter d'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. En outre, dans tous les cas, les salariés ont la possibilité

d'effectuer des versements complémentaires à leur guise qui alimentera leur compte individuel. Dans les entreprises disposant d'un régime de retraite supplémentaire par le biais d'un accord de branche ou d'une convention collective, l'employeur a la possibilité de souscrire un taux optionnel supérieur au taux conventionnel pour permettre aux salariés d'améliorer encore leur future pension.

Pour les autres entreprises, il est également possible de profiter de ces dispositifs de retraite supplémentaire par accord d'entreprise. Pour ce faire, il suffit au chef d'entreprise de contacter son conseiller AGRICA qui l'accompagnera dans l'ensemble de ses démarches.

Les cotisations patronales et salariales sont, dans certaines limites légales, déductibles fiscalement et ne sont pas soumises à charges sociales.

## les plus

Les salariés ont la possibilité d'effectuer des versements individuels déductibles de leur revenu imposable\*, 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 ou de versement d'un capital au moment de la retraite.

\*Sous certaines conditions

## 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 sa 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. Là encore,

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 également être alimentés par la participation ou l'intéressement du salarié. En sus, l'entreprise peut 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](http://www.groupagricar.com)



Groupe AGRICA

[www.groupagricar.com](http://www.groupagricar.com)