



### SOMMAIRE

Edition spéciale épargne salariale CDC ..... p.1

Rétablir quelques vérités sur l'EPI ..... p.2

Rétablir quelques vérités sur le PERCO et le PEE..p.3

Nos revendications pour l'avenir ..... p.4



## EDITION SPÉCIALE EPARGNE SALARIALE CDC : PEE, PERCO ET EPI

Les accords PEE et PERCO sont signés depuis maintenant plusieurs années et nous avons suffisamment d'éléments, de recul et de retours de nos collègues pour revenir vers vous avec une restitution rapide mais indispensable, tant l'« information » véhiculée par certaines organisations syndicales est encore déformée, souvent fautive, sèmant ainsi le trouble dans de nombreux esprits.

Certains, en quête d'un positionnement lors d'élections professionnelles au sein de la CDC continuent de véhiculer des informations type : « le PEE, c'est la bourse, ATTENTION ! Le PERCO, c'est dangereux, c'est l'effet tunnel, l'EPI c'est mieux, » etc., etc.

**Autant nous considérons que chacun peut défendre sa position sur la philosophie de l'EPI, du**

**PEE ou du PERCO, autant la désinformation qui conduit nos collègues à se défier, faute d'explications complètes, de possibilités d'épargne salariale potentiellement très avantageuses pour eux nous semble être une attitude irresponsable.**

Comme nous le disions en 2010, au moment de la signature par notre organisation des accords PEE/PERCO : surfer sur les peurs pour mieux faire adhérer les collègues à une idéologie conservatrice sans les informer des droits qu'ils laissent de côté (**à la grande satisfaction de la Direction qui réalise des économies et qui se garde bien de communiquer largement sur le sujet**) est pour nous une pratique d'un autre temps.

**Pourquoi ce rappel ?**

De nombreux collègues nous

interpellent régulièrement pour nous faire part de leurs craintes suite à la désinformation ambiante et, force est de constater que pour l'immense majorité d'entre eux, une fois les choses explicitées et clarifiées, ils adhèrent au PEE et au PERCO. S'ils le font, c'est bien qu'ils y trouvent un intérêt financier direct en termes d'abondement de l'employeur et de fiscalité.

Chaque situation vis-à-vis de l'épargne salariale est individuelle. L'intérêt ou non d'adhérer au PEE et/ou au PERCO dépend de paramètres personnels (souhaits et capacité d'épargne, délai avant le départ à la retraite, etc.) et de l'importance que chacun attache à son épargne.

**Il n'y a pas de généralités en la matière !**



**Le système d'épargne salariale PEE/PERCO permet un abondement employeur nettement supérieur à celui versé actuellement sur l'EPI seul.**

### RÉTABLIR QUELQUES VÉRITÉS SUR L'EPI :

- L'EPI pour ceux qui étaient bénéficiaires avant les accords PEE/PERCO demeure. Et il n'y a aucune obligation de fermer votre EPI. Vous pouvez continuer comme aujourd'hui et ne rien changer !
- Vous pouvez même, si vous le désirez, adhérer au PEE uniquement pour y verser tout ou partie de votre intéressement afin que les sommes ne soient pas soumises à l'impôt sans que cela touche, de près ou de loin, le fonctionnement actuel de votre EPI.
- Vous pouvez également, si vous le souhaitez, décider d'adhérer au PEE et/ou au PERCO afin de bénéficier des nouveaux avantages en termes d'abondements employeur, sans pour autant clôturer votre EPI. Les abondements employeur se feront alors sur le PEE/PERCO et plus sur l'EPI. Vos versements mensuels pourront se faire en revanche sur les trois supports. Le capital qui se trouve aujourd'hui sur votre EPI peut y rester et continuer à produire des intérêts chaque année. C'est ce que nous appelons, dans notre jargon syndical, un « EPI gelé ».

En revanche, les nouveaux arrivants ne peuvent plus souscrire de contrat EPI.

A l'inverse du PEE et du PERCO, l'EPI ne donne pas lieu à négociation et signature d'accord avec les organisations syndicales. Il s'agit d'un produit

d'assurance vie proposé depuis des années aux personnels par décision unilatérale du Directeur général de la CDC.

### RÉTABLIR QUELQUES VÉRITÉS SUR LE PERCO ET LE PEE :

**Ils vous ont dit :**

« le PERCO c'est l'effet tunnel »

- Vous ont-ils simplement expliqué ce qu'ils entendent par « effet tunnel » ? Les sommes versées sur le PERCO sont récupérables (sauf conditions de déblocage anticipé) au moment du départ à la retraite.
- Pour un jeune collègue qui prendra sa retraite dans 30 ans, les sommes seront disponibles dans 30 ans. Par contre, pour un collègue qui part à la retraite dans 5 ans, les sommes seront disponibles dans 5 ans. La longueur du « tunnel » n'est pas la même pour tous. Il s'agit ensuite d'une appréciation personnelle et de choix en matière d'épargne salariale.

**Les mêmes vous ont dit :**

« attention le PEE c'est la bourse »

- Savez-vous que les placements qui sont utilisés pour faire fonctionner votre EPI actuel sont des placements boursiers ? Ces placements s'appellent des OBLIGATIONS.
- Savez-vous que vous pouvez utiliser dans le PEE et dans le PERCO les mêmes placements de type OBLIGATIONS (avec un risque d'exposition aux marchés boursiers totalement identique) ? De plus, vous avez un large éventail de possibilités et rien ne vous oblige à choisir des placements en actions qui sont bien entendu beaucoup plus risqués ?
- Savez-vous que le PEE et le PERCO proposent un placement totalement sécurisé ? Il s'agit du LIVRET SALARIAL GARANTI = capital garanti.

S'appuyer sur des sujets aussi sensibles qui touchent directement les finances des personnels pour faire des « coups électoraux » nous paraît irresponsable. D'autant que pour certains la désinformation dure depuis des années !

**A l'UNSA, nous restons à votre disposition pour répondre à vos interrogations sur ces thèmes et nous engageons à vous répondre, comme à notre habitude, de manière pratique et pragmatique afin d'éclairer vos choix sur ces sujets complexes.**

- ➔ *Savez-vous que pour 1% de versement mensuel sur le PERCO, l'employeur abonde de 2,5 % ?*
- ➔ *Savez-vous que pour 1% de versement mensuel sur le PEE, l'employeur abonde de 2,5 % ?*
- ➔ *Savez-vous que vous pouvez adhérer à la fois au PEE et au PERCO et que l'employeur abonde les 2 produits à hauteur d'un plafond annuel global de **3 555 €** ?*

**L'UNSA a signé ces accords parce qu'ils ouvrent des droits nouveaux et avantageux pour les personnels, qu'ils soient publics ou privés, réalisant ainsi l'harmonisation entre les différentes populations de la CDC.**

**L'UNSA est un syndicat réformiste.**

Certains ne signent rien, s'assurent que d'autres vont signer à leur place, démolissent ensuite les fruits d'un travail de réflexions, de propositions et de négociations, et s'empressent de bénéficier au passage des nouveaux droits acquis.

**A cet égard, l'exemple de l'intéressement est particulièrement révélateur.**

**CHACUN JUGERA PAR LUI-MEME !**

## PEE, PERCO, EPI : faites vos simulations financières !

Les permanents **UNSA** se tiennent à votre disposition pour vous expliquer les différents mécanismes de ces divers produits issus de longues négociations entre la Direction générale et les organisations syndicales.

**N'hésitez pas à nous contacter.**



### Accord PEE/PERCO

Savez-vous que seules les organisations syndicales réformistes (**UNSA** – CFDT – CGC) s'engagent et signent des accords en faveur des personnels de toutes catégories. Que la CGT et le SNUP sont non signataires des accords ?

**A méditer !**

Retrouver notre tableau récapitulatif sur notre site Internet : [cdc.unsa.org](http://cdc.unsa.org)

Rubrique:  
**Dossiers communs / Epargne salariale.**



## NOS REVENDICATIONS POUR L'AVENIR

Nos propositions pour améliorer les dispositifs existants sont les suivantes :

- **Augmenter le taux d'intéressement, par palier, de 6,75% à 9%.**
- **Augmenter les plafonds de l'abondement employeur sur le PEE et le PERCO à 4 600€.**
- **Monétiser, au prix réel, les jours CET par un transfert sur le PEE/PERCO avec abondement de l'employeur.**
- **Intégrer l'Indemnité de Départ à la Retraite (IDR) dans le dispositif PERCO, par un système d'abondement Employeur annuel, tout au long de la carrière de l'agent.**
- **Redistribuer 1% des résultats annuels de la CDC.**

