



### SOMMAIRE

Semaine de 4 jours :  
20% des personnels  
de la CDC sont  
intéressés ..... p.1

Tableau comparatif  
PEE / PERCO / EPI  
L'UNSA vous  
informe ..... p.2 & 3

L'UNSA émet un avis  
positif sur le projet de  
réorganisation de la  
DSB ..... p.4



## SEMAINE DE 4 JOURS :

## 20% DES PERSONNELS DE LA CDC SONT INTÉRESSÉS !

Suite à la signature de l'accord QVT, l'**UNSA** avait proposé à la Direction et aux autres organisations syndicales de faire un sondage auprès des personnels de l'Etablissement public CDC, afin d'avoir une idée du nombre de personnes susceptibles d'être intéressées par cette disposition nouvelle.

Celui-ci a été réalisé du 14 février au 1er mars 2017 sur l'ensemble du périmètre de l'Etablissement public. 1108 questionnaires ont été renseignés (65% par des femmes et 35% par

des hommes). Vous pouvez retrouver le résultat de cette enquête sur notre site internet.

**La participation importante des personnels prouve l'intérêt de cette mesure que l'UNSA porte depuis des années et qui devrait prochainement être effective (même s'il ne s'agit à ce stade que d'une expérimentation).**

Le dossier sera présenté au CHSCT du 22 mars et au CT du 31 mars 2017. Les personnes intéressées pourront s'inscrire

avant cet été (mai ou juin 2017) pour un début d'expérimentation en septembre 2017.

**L'UNSA suivra ce dossier avec attention et s'assurera que les collaborateurs des différentes Directions de l'Etablissement public puissent entrer dans le dispositif.**

*L'UNSA, le Syndicalisme en positif !*



|                    | MODALITÉS D'ALIMENTATION | DÉFINITION / OBJECTIFS   | CONSTITUTION DE L'ÉPARGNE   | CHARGES SOCIALES ET FISCALITÉ   | PLACEMENT TRANSFERT SORTIE | COMMENTAIRES UNSA |    |      |      |      |         |      |          |      |         |      |   |   |  |                  |    |    |      |      |         |    |          |  |    |      |                   |  |  |  |  |
|--------------------|--------------------------|--|---|---|----------------------------|-------------------|----|------|------|------|---------|------|----------|------|---------|------|---|---|--|------------------|----|----|------|------|---------|----|----------|--|----|------|-------------------|--|--|--|--|
| UNSA               | PEE                      | Epargne salariale mensuelle abondée<br><br>Intéressement<br><br>Versement exceptionnel<br><br>Transfert jours CET  | <ul style="list-style-type: none"> <li>système d'épargne financière</li> <li>adhésion facultative</li> <li>sortie en capital uniquement</li> <li>période d'immobilisation : 5 ans glissants</li> <li>6 fonds gérés par Fongépar</li> <li>accès : tous personnels EP avec 3 mois mini ancienneté</li> <li>modification taux/affectation des versements possible 6 fois/an (sauf en mars) site: <a href="http://cdc.sesalis.com">cdc.sesalis.com</a></li> <li>arbitrages des fonds déjà placés possible (3 gratuits/an)</li> <li>montant total des versements de l'agent (mensuels-intéressement-exceptionnel) plafonné à 25% du revenu annuel brut</li> <li>transfert jours CET (max 10j/an) soumis à cotisations sociales et fiscalisé</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li><b>épargne salariale mensuelle</b><br/>- salarié : mini 1% revenu net annuel imposable n-1<br/>- CDC : versement maxi 3,5%, soit</li> </ul> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>cotisation salarié</th> <th>bonification CDC</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1%</td><td>2.5%</td></tr> <tr><td>1.5%</td><td>3%</td></tr> <tr><td>2%</td><td>3%</td></tr> <tr><td>2.5%</td><td>3%</td></tr> <tr><td>3% et +</td><td>3.5%</td></tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>abondement CDC annuel max 2844 €</b> *(min 436 €)</li> <li>cumul possible abondements PEE + PERCO dans la limite d'un plafond global annuel de 3555 €</li> <li>versement possible de tout ou partie de l'intéressement</li> <li>un <b>versement exceptionnel par an</b> possible</li> <li>frais de souscription/gestion à charge CDC</li> <li>(*) <i>plafond 2017 révisable annuellement</i></li> </ul>   | cotisation salarié         | bonification CDC  | 1% | 2.5% | 1.5% | 3%   | 2%      | 3%   | 2.5%     | 3%   | 3% et + | 3.5% | <ul style="list-style-type: none"> <li><b>à l'entrée :</b><br/>- <b>abondement CDC</b> exonéré de cotisations sociales (hors CSG CRDS) et non imposable<br/>- <b>prime d'intéressement</b> exonérée de cotisations sociales (hors CSG CRDS) et non imposable</li> <li><b>à la sortie ou déblocage anticipé ou retraits :</b><br/>- revenus et plus-values soumis à prélèvements sociaux de 12,1%<br/>- <b>non imposable</b></li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>le placement des sommes peut s'effectuer sur 6 fonds (FCPE) au choix (monétaire, obligataire, actions, mixte, solidaire + 1 fond à capital garanti) par tranche de 10%</li> <li>transferts possibles sur PERCO des avoirs disponibles ou non</li> <li>disponibilité : <b>5 ans</b> glissants minimum</li> <li>déblocage anticipé possible sous conditions (9 cas, id. EPI)</li> <li>en cas de décès, le capital entre dans la succession</li> <li>sortie lors du départ en retraite ( ou ultérieurement dans ce cas frais de gestion 27.50€/an)</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>placement de moyen terme, souple</li> <li>rendements variables selon les risques et les fonds</li> <li>abondement CDC exonéré de cotisations sociales et non fiscalisé</li> <li>support attractif pour le placement de l'intéressement</li> </ul>   |                  |    |    |      |      |         |    |          |  |    |      |                   |  |  |  |  |
|                    | cotisation salarié       | bonification CDC   |   |   |                            |                   |    |      |      |      |         |      |          |      |         |      |   |   |  |                  |    |    |      |      |         |    |          |  |    |      |                   |  |  |  |  |
|                    | 1%                       | 2.5%   |   |   |                            |                   |    |      |      |      |         |      |          |      |         |      |   |   |  |                  |    |    |      |      |         |    |          |  |    |      |                   |  |  |  |  |
| 1.5%               | 3%                       |  |   |   |                            |                   |    |      |      |      |         |      |          |      |         |      |   |   |  |                  |    |    |      |      |         |    |          |  |    |      |                   |  |  |  |  |
| 2%                 | 3%                       |  |   |   |                            |                   |    |      |      |      |         |      |          |      |         |      |   |   |  |                  |    |    |      |      |         |    |          |  |    |      |                   |  |  |  |  |
| 2.5%               | 3%                       |  |   |   |                            |                   |    |      |      |      |         |      |          |      |         |      |   |   |  |                  |    |    |      |      |         |    |          |  |    |      |                   |  |  |  |  |
| 3% et +            | 3.5%                     |  |   |   |                            |                   |    |      |      |      |         |      |          |      |         |      |   |   |  |                  |    |    |      |      |         |    |          |  |    |      |                   |  |  |  |  |
|                    | PERCO                    | Epargne salariale mensuelle abondée<br><br>Intéressement<br><br>Versement exceptionnel<br><br>Transfert jours CET  | <ul style="list-style-type: none"> <li>système d'épargne collectif pour la retraite</li> <li>adhésion facultative</li> <li>sortie en capital ou en rente</li> <li>fonds en gestion libre et en gestion pilotée, dont 1 à capital garanti</li> <li>7 fonds gérés par Fongépar</li> <li>accès : tous personnels EP avec 3 mois mini ancienneté</li> <li>modification taux/affectation des versements possible 6 fois/an (sauf en mars) site: <a href="http://cdc.sesalis.com">cdc.sesalis.com</a></li> <li>arbitrages des fonds déjà placés possible (3 gratuits/an)</li> <li>montant total des versements de l'agent (mensuels-intéressement-exceptionnel) plafonné à 25% du revenu annuel brut</li> <li>transfert jours CET (max 10j/an) non soumis à cotisations sociales et non fiscalisé; hors plafond 25% versement exceptionnel</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li><b>épargne salariale mensuelle</b><br/>- salarié : mini 1% revenu net annuel imposable n-1<br/>- CDC : versement maxi 3,5%, soit</li> </ul> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>cotisation salarié</th> <th>bonification CDC</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1%</td><td>2.5%</td></tr> <tr><td>1.5%</td><td>3%</td></tr> <tr><td>2%</td><td>3.5%</td></tr> <tr><td>2.5%</td><td>3.5%</td></tr> <tr><td>3% et +</td><td>3.5%</td></tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>abondement CDC annuel max 2844 €</b> *(min 436 €)</li> <li>cumul possible abondements PEE + PERCO dans la limite d'un plafond annuel global de 3555 €</li> <li>versement possible de tout ou partie de l'intéressement</li> <li>un <b>versement exceptionnel par an</b> possible</li> <li>frais de gestion-souscription à charge CDC</li> <li>(*) <i>plafond 2017 révisable annuellement</i></li> </ul>   | cotisation salarié         | bonification CDC  | 1% | 2.5% | 1.5% | 3%   | 2%      | 3.5% | 2.5%     | 3.5% | 3% et + | 3.5% | <ul style="list-style-type: none"> <li><b>à l'entrée :</b><br/>- abondement CDC <b>exonéré de cotisations sociales</b> (hors CSG CRDS) et <b>non imposable</b><br/>- <b>prime d'intéressement</b> exonéré de cotisations sociales (hors CSG CRDS) et non imposable</li> <li><b>à la sortie ou déblocage anticipé :</b><br/>- revenus et plus-values soumis à prélèvements sociaux de 12,1%<br/>- <b>capital non imposable</b> en cas de <b>sortie en capital</b><br/>- si sortie en rente : capital constitutif de la rente exonéré d'impôt. La rente est imposable pour une fraction de son montant, soumise aux prélèvements sociaux</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>le placement des sommes peut s'effectuer sur 7 fonds (FCPE) au choix (monétaire, obligataire, actions, PME-ETI, mixte, solidaire + 1 fonds à capital garanti) par tranche de 10 %</li> <li>transfert du PEE au PERCO possible</li> <li>déblocage anticipé partiel ou total possible, sous conditions : 5 cas, plus restrictif que PEE ou EPI (achat résidence principale, expiration droits assurance chômage, surendettement, invalidité, décès)</li> <li>sortie lors du départ en retraite ( ou ultérieurement, dans ce cas frais de gestion 27.50€/an)</li> <li>en cas de décès, le capital entre dans la succession</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>dispositif permettant la constitution d'une épargne retraite et un abondement supplémentaire CDC</li> <li>rendements variables selon les risques et les fonds</li> <li>possibilité de gestion pilotée (désensibilisation du risque)</li> <li>abondement non soumis à cotisation sociale et défiscalisé</li> <li>support attractif pour le placement de l'intéressement</li> </ul> |                  |    |    |      |      |         |    |          |  |    |      |                   |  |  |  |  |
| cotisation salarié | bonification CDC         |  |   |   |                            |                   |    |      |      |      |         |      |          |      |         |      |   |   |  |                  |    |    |      |      |         |    |          |  |    |      |                   |  |  |  |  |
| 1%                 | 2.5%                     |  |   |   |                            |                   |    |      |      |      |         |      |          |      |         |      |   |   |  |                  |    |    |      |      |         |    |          |  |    |      |                   |  |  |  |  |
| 1.5%               | 3%                       |  |   |   |                            |                   |    |      |      |      |         |      |          |      |         |      |   |   |  |                  |    |    |      |      |         |    |          |  |    |      |                   |  |  |  |  |
| 2%                 | 3.5%                     |  |   |   |                            |                   |    |      |      |      |         |      |          |      |         |      |   |   |  |                  |    |    |      |      |         |    |          |  |    |      |                   |  |  |  |  |
| 2.5%               | 3.5%                     |  |   |   |                            |                   |    |      |      |      |         |      |          |      |         |      |   |   |  |                  |    |    |      |      |         |    |          |  |    |      |                   |  |  |  |  |
| 3% et +            | 3.5%                     |  |   |   |                            |                   |    |      |      |      |         |      |          |      |         |      |   |   |  |                  |    |    |      |      |         |    |          |  |    |      |                   |  |  |  |  |
|                    | EPI                      | Epargne salariale mensuelle abondée (pour les adhésions avant le 31/12/2009)<br><br>et/ou<br><br>Epargne salariale non abondée<br><br>conditions valables uniquement pour les contrats souscrits avant le 01/07/2010 | <ul style="list-style-type: none"> <li>contrat d'assurance de groupe sur la vie (à échéance 65 ans)</li> <li>adhésion facultative</li> <li>option capital/rente ou rente aliénée</li> <li>période d'immobilisation : 8 ans mini</li> <li>placements gérés par la CNP</li> <li>rendement fixe annuel</li> <li>possibilité de réversion</li> <li>souscription à un capital décès possible</li> <li>désignation bénéficiaires possible en cas de décès du souscripteur pour l'option capital/rente</li> <li>nouveaux entrants : uniquement pour versements volontaires non abondés</li> </ul>  | <p><b>Publics</b><br/>- <b>agent</b> : mini 1% revenu net annuel imposable, pas de plafond<br/>- <b>employeur</b> : = au versement adhérent + 1% (maxi 3%)</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>cotisation agent</th> <th>bonification CDC</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1%</td><td>2%</td></tr> <tr><td>1.5%</td><td>2.5%</td></tr> <tr><td>2% et +</td><td>3%</td></tr> <tr><td colspan="2" style="text-align: center;">≥ 57 ans</td></tr> <tr><td>3%</td><td>3.5%</td></tr> <tr><td colspan="2" style="text-align: center;"><b>maxi 1903€</b></td></tr> </tbody> </table> <p><b>Privés</b><br/>- <b>salarié</b> : mini 1% revenu net annuel imposable, pas de plafond<br/>- <b>employeur</b> : = au versement adhérent (maxi 2%)</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>cotisation salarié</th> <th>bonification CDC</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1%</td><td>1%</td></tr> <tr><td>1.5%</td><td>1.5%</td></tr> <tr><td>2% et +</td><td>2%</td></tr> <tr><td colspan="2" style="text-align: center;">≥ 57 ans</td></tr> <tr><td>2%</td><td>2.5%</td></tr> <tr><td colspan="2" style="text-align: center;"><b>maxi 1647€</b></td></tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> <li>contribution CDC : + 3,5% (total cotisation-abondt)</li> <li>bonification + 5% du taux de la bonification par enfant à charge - limite 20 ans</li> </ul> | cotisation agent           | bonification CDC  | 1% | 2%   | 1.5% | 2.5% | 2% et + | 3%   | ≥ 57 ans |      | 3%      | 3.5% | <b>maxi 1903€</b>   |   | cotisation salarié   | bonification CDC | 1% | 1% | 1.5% | 1.5% | 2% et + | 2% | ≥ 57 ans |  | 2% | 2.5% | <b>maxi 1647€</b> |  | <ul style="list-style-type: none"> <li><b>à l'entrée :</b><br/>l'abondement CDC est<br/>- soumis à charges salariales (8,7% pour les fonctionnaires, 22% pour les salariés) + CSG/CRDS<br/>- imposable</li> <li><b>à la sortie</b><br/>- prélèvements sociaux 12,1% précomptés annuellement sur revenus EPI<br/>- fiscalité assurance vie (IR ou prélèvement libératoire)<br/>- exonérations fiscales en cas de licenciement, mise à la retraite anticipée, invalidité adhérent ou conjoint, et pour adhérents EPI <b>avant 1983</b> pour versements postérieurs au 31/12/1997</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>Depuis le 1 juillet 2010, frais de gestion à charge de l'adhérent : 0,5% sur l'encours</b></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>rachat total possible à tout moment</li> <li>déblocage anticipé possible, avant 8 ans, ou 5 ans après un précédent rachat, sous conditions</li> <li>(sauf option rente aliénée) : 10 cas dont <u>suspension pour adhésion à PEE et/ou PERCO abondé</u></li> <li>le rachat partiel peut être demandé pendant l'année de l'événement</li> <li>possibilité de suspension de contrat si départ avant échéance retraite ou dans filiale groupe n'ayant pas l'EPI</li> <li>en cas de départ en retraite avant 65 ans, compensation CDC sous conditions restrictives</li> <li><b>capital non rétribué à partir de 65 ans</b> : seul l'abondement CDC continue pour les salariés en activité</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>l'UNSA revendique l'harmonisation de l'abondement CDC entre les personnels publics et privés</li> <li>l'UNSA revendique également la possibilité d'effectuer des versements pour les détenteurs d'EPI «gelés», dans un souci d'harmonisation des droits des personnels publics et privés</li> <li>rendement sécurisé se situant actuellement en moyenne autour de 2% bruts annuels</li> </ul> |
| cotisation agent   | bonification CDC         |  |   |   |                            |                   |    |      |      |      |         |      |          |      |         |      |   |   |  |                  |    |    |      |      |         |    |          |  |    |      |                   |  |  |  |  |
| 1%                 | 2%                       |  |   |   |                            |                   |    |      |      |      |         |      |          |      |         |      |   |   |  |                  |    |    |      |      |         |    |          |  |    |      |                   |  |  |  |  |
| 1.5%               | 2.5%                     |  |   |   |                            |                   |    |      |      |      |         |      |          |      |         |      |   |   |  |                  |    |    |      |      |         |    |          |  |    |      |                   |  |  |  |  |
| 2% et +            | 3%                       |  |   |   |                            |                   |    |      |      |      |         |      |          |      |         |      |   |   |  |                  |    |    |      |      |         |    |          |  |    |      |                   |  |  |  |  |
| ≥ 57 ans           |                          |  |   |   |                            |                   |    |      |      |      |         |      |          |      |         |      |   |   |  |                  |    |    |      |      |         |    |          |  |    |      |                   |  |  |  |  |
| 3%                 | 3.5%                     |  |   |   |                            |                   |    |      |      |      |         |      |          |      |         |      |   |   |  |                  |    |    |      |      |         |    |          |  |    |      |                   |  |  |  |  |
| <b>maxi 1903€</b>  |                          |  |   |   |                            |                   |    |      |      |      |         |      |          |      |         |      |   |   |  |                  |    |    |      |      |         |    |          |  |    |      |                   |  |  |  |  |
| cotisation salarié | bonification CDC         |  |   |   |                            |                   |    |      |      |      |         |      |          |      |         |      |   |   |  |                  |    |    |      |      |         |    |          |  |    |      |                   |  |  |  |  |
| 1%                 | 1%                       |  |   |   |                            |                   |    |      |      |      |         |      |          |      |         |      |   |   |  |                  |    |    |      |      |         |    |          |  |    |      |                   |  |  |  |  |
| 1.5%               | 1.5%                     |  |   |   |                            |                   |    |      |      |      |         |      |          |      |         |      |   |   |  |                  |    |    |      |      |         |    |          |  |    |      |                   |  |  |  |  |
| 2% et +            | 2%                       |  |   |   |                            |                   |    |      |      |      |         |      |          |      |         |      |   |   |  |                  |    |    |      |      |         |    |          |  |    |      |                   |  |  |  |  |
| ≥ 57 ans           |                          |  |   |   |                            |                   |    |      |      |      |         |      |          |      |         |      |   |   |  |                  |    |    |      |      |         |    |          |  |    |      |                   |  |  |  |  |
| 2%                 | 2.5%                     |  |   |   |                            |                   |    |      |      |      |         |      |          |      |         |      |   |   |  |                  |    |    |      |      |         |    |          |  |    |      |                   |  |  |  |  |
| <b>maxi 1647€</b>  |                          |  |   |   |                            |                   |    |      |      |      |         |      |          |      |         |      |   |   |  |                  |    |    |      |      |         |    |          |  |    |      |                   |  |  |  |  |

► Panachage possible pour placement en fonction de la situation de l'agent : rien n'interdit d'avoir un EPI, un PEE et un PERCO; seule obligation, l'agent devra faire le choix soit d'abonder seulement l'EPI, soit chercher à bénéficier d'un ou deux abondement(s) CDC en souscrivant un PEE et/ou un PERCO pour l'épargne mensuelle salariale abondée.

► Plusieurs combinaisons sont dorénavant possibles, permettant d'optimiser placements moyen ou long terme selon sa situation personnelle.

► Le transfert de jours CET sur le PEE ou le PERCO (10 jours maxi/an) est désormais possible pour tous les personnels de l'EP. L'UNSA revendique l'harmonisation des droits notamment en termes de valorisation des jours, forfaitaire pour les fonctionnaires alors qu'elle est exprimée en valeur réelle pour les salariés.

Tableau réalisé par les permanents UNSA CDC



# L'UNSA ÉMET UN AVIS POSITIF SUR LE PROJET DE RÉORGANISATION DE LA DIRECTION DES SERVICES BANCAIRES

## LA DIRECTION DES SERVICES BANCAIRES (DSB) CHANGE SON NOM ET DEVIENT LA DIRECTION DES CLIENTÈLES BANCAIRES (DCB)

Le projet de réorganisation de la Direction des Services Bancaires a été présenté par Elisabeth VIOLA au Comité technique Ile-de-France le 28 février dernier.

**L'UNSA s'est prononcée favorablement à la nouvelle organisation** qui va dans le bon sens et qui était attendue par les personnels. En effet, le projet prévoit le développement des activités notamment dans le domaine commercial, de l'emploi et des perspectives d'avenir pour plusieurs centaines de collaborateurs de cette Direction.

Toutefois, l'UNSA a attiré l'attention de la Direction sur :

1. *l'éventuelle surcharge de travail que pourrait subir les collègues lors du transfert d'activité et a demandé d'assurer un plan de relève,*
2. *l'insuffisance de locaux. Pour l'UNSA, l'immeuble du 15 quai Anatole France doit être uniquement dédié à DSB,*
3. *la pérennité du logiciel Saturne qui pourrait être mise en cause par les nouvelles orientations prévues.*

Par ailleurs, l'UNSA a demandé que le sujet des métiers de l'activité bancaire en régions soit évoqué en Comité technique national en présence des Directeurs de DSB et de DRT, car à ce stade le flou demeure sur l'organisation au sein du Réseau...

**L'UNSA veillera à la bonne mise en œuvre de ce projet et le suivra avec attention.**

**Rappel des votes :**

- Pour : **UNSA**
- Contre : CFDT\*
- Abstention : CGT – CGC – SNUP

**\*A noter le vote inverse des élus CFDT du CT avec celui des représentants CFDT du CHSCT qui avaient donné quelques jours auparavant un avis favorable au projet en CHSCT Ile-de-France ???**

