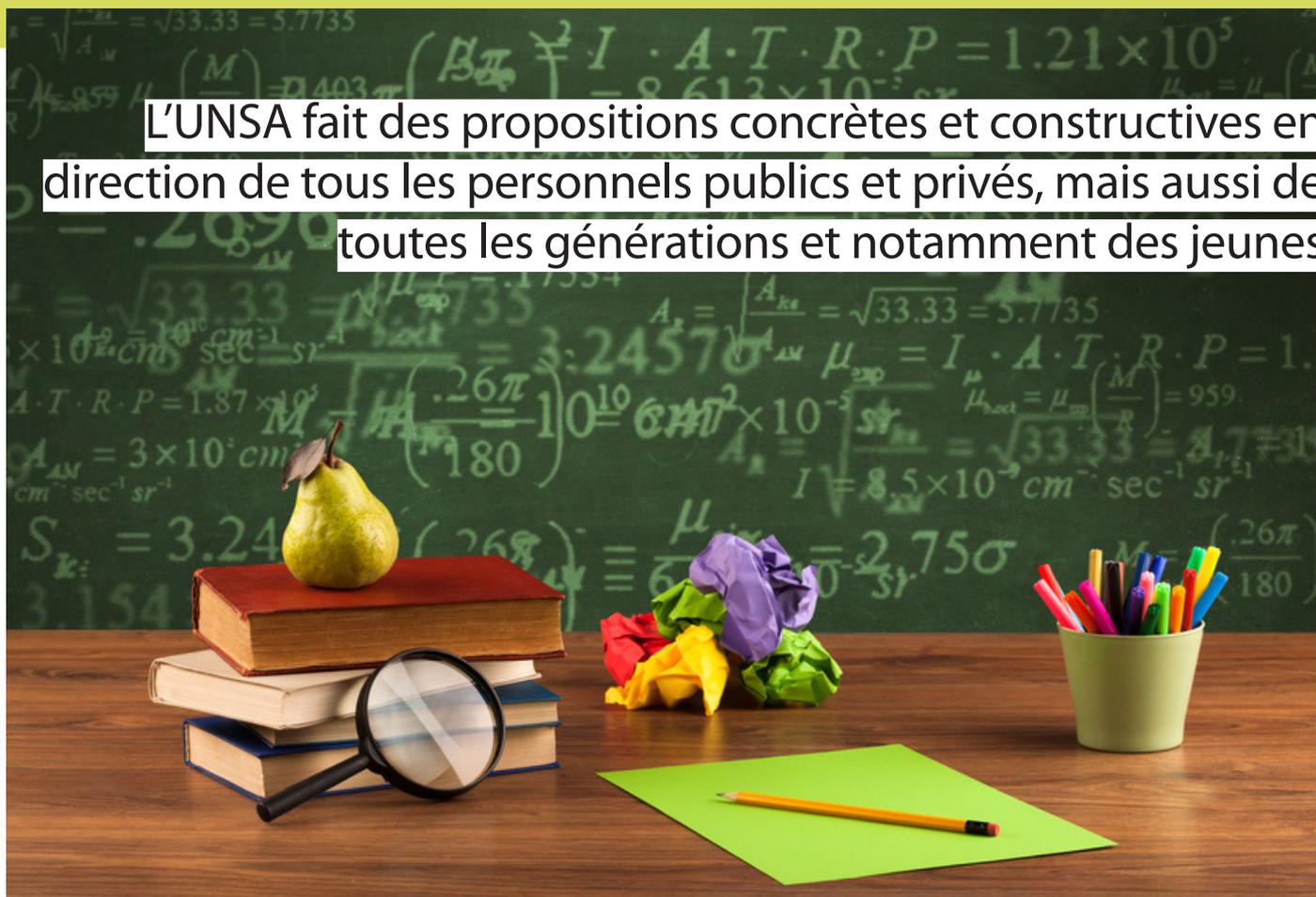




# REMPLACEMENT DE L'IDR PAR UNE MESURE CARRIÈRE POUR TOUS !

L'UNSA fait des propositions concrètes et constructives en direction de tous les personnels publics et privés, mais aussi de toutes les générations et notamment des jeunes



## Rappel du contexte

Suite à la publication du rapport de la Cour des comptes, le Directeur général, lors d'un Comité technique national, a annoncé la suppression des versements de l'**IDR** (Indemnité de **D**épart à la **R**etraite) à la fin de l'accord-cadre en vigueur (31 décembre 2017).

### Précision

*La Cour des comptes a pointé du doigt le caractère illégal de l'IDR pour les personnels publics, mais n'a émis aucune objection concernant les personnels privés. Cependant, pour maintenir l'équité entre publics et privés au sein d'une même communauté de travail, le Directeur général a précisé que la « sortie » de l'IDR actuelle vaudra pour tous les personnels.*

Suite à ces déclarations et face à l'unité syndicale, la Direction a confirmé néanmoins son intention d'ouvrir des négociations avec les organisations syndicales représentatives pour trouver une mesure de substitution à l'IDR avant la fin de l'année pour l'ensemble des personnels publics et privés.

### Précision

*La Direction a indiqué que si aucun accord n'était trouvé avec les organisations syndicales elle **dénoncerait la convention collective des salariés de droit privé** (texte qui héberge les mesures IDR spécifiques EP CDC pour les salariés).*

## Que se passe-t-il maintenant ?

Les réunions de négociation avec la Direction ont débuté, et les organisations syndicales responsables travaillent de concert pour bâtir un système alternatif à l'IDR actuelle.

**DEUX SCÉNARIOS SONT POSSIBLES :**

**1. Un accord est conclu :** les conditions de ce nouvel accord s'appliqueront aux publics et aux privés dès 2018.

**2. Aucun accord n'est trouvé :** **Les publics** n'auront plus d'IDR à compter du 1er janvier 2018.

**Les privés** continueront de bénéficier de l'IDR actuelle pendant 21 mois (délai de dénonciation de la convention collective) et bénéficieront ensuite de l'IDR de droit commun prévue dans le code du travail (entre ½ mois et 2 mois de salaire).

## Quelle est la position de l'UNSA ?

Certaines organisations syndicales sont tentées par « un bras de fer » juridique balayant les injonctions de la Cour des comptes.

D'autres lancent des propositions utopiques comme celle de passer le taux d'intéressement de 6,75% à 20% (sachant que le coût de l'IDR actuel est de 12 M€ et que cette mesure de hausse du taux d'intéressement coûterait environ 49 M€!).

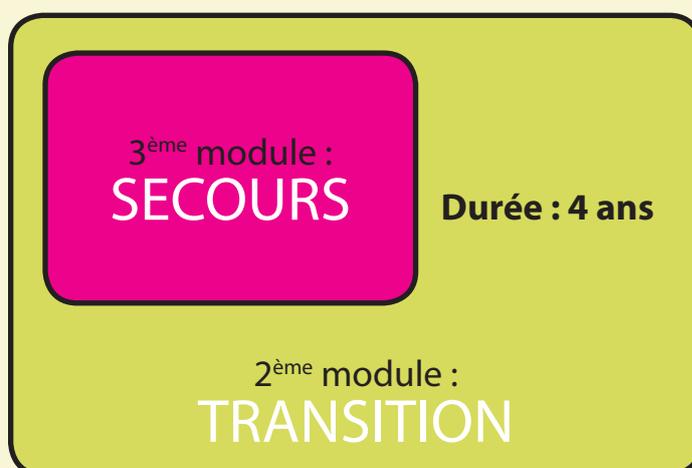
A l'UNSA, nous ne sommes ni des rêveurs, ni des démagos. **Nous défendons ardemment l'idée d'une équité entre publics et privés**, et, de plus, **nous ne souhaitons pas voir remise en cause dans sa globalité la convention collective des privés** (qui ouvre, pour mémoire, d'autres droits comme, par exemple, les médailles du travail).

**Aussi, l'UNSA a souhaité élaborer des propositions concrètes avec l'objectif affiché de construire un système performant et solide pour l'avenir, et d'assurer la transition la plus équilibrée possible pour ceux qui vont partir dans les toutes prochaines années, mais aussi pour les jeunes générations.**

Les outils les plus pertinents (et reposant sur **des bases juridiques incontestables** et **valant pour tous les personnels de l'EP**, quel que soit leur statut) pour monter un nouveau dispositif sont le PERCO et l'intéressement.

## **LE DISPOSITIF QUE L'UNSA PROPOSE S'ARTICULE AUTOUR DE 3 MODULES**

**Durée : 10 ans**



**Durée : 4 ans**

2<sup>ème</sup> module :  
**TRANSITION**

**Durée : pérenne**

1<sup>er</sup> module :  
**SOCLE**

## 1<sup>er</sup> module : SOCLE

2018, 2019, 2020... 2050... ∞

**Le premier module du dispositif, intitulé « SOCLE », s'appliquerait à TOUS à partir de 2018.** Il permettrait, en particulier aux nouveaux arrivants, de conserver la possibilité de se constituer un capital retraite dans des conditions plus favorables que l'IDR actuelle.

- 1. Ce SOCLE s'appuie d'une part** sur la possibilité de « **versements périodiques unilatéraux** » (VPU) de l'employeur sur le **PERCO** dans la limite de 784 € /an (chiffre 2017). Ce versement, comme son nom l'indique, est unilatéral, c'est-à-dire que l'épargnant n'a pas à cotiser (versement personnel volontaire) pour en bénéficier.
- 2. D'autre part**, le SOCLE prend en compte l'**IDR de droit commun** dont bénéficient les salariés en vertu du Code du travail. Par équité entre les deux populations (publics et privés), il faudra trouver un mécanisme de prime pour les publics. Nous proposons une **majoration de la « PFT »** d'un montant équivalent la dernière année avant le départ à la retraite.
- 3. De plus**, le SOCLE prévoit un **supplément d'intéressement de 1% (en clair, passer le taux de 6,75% à 7,75%)** qui pourra être versé sur le PERCO.

### Les avantages, selon l'UNSA, de ce premier module

- Dispositif **socialement équitable** : cette somme serait versée de manière identique à tous les personnels quel que soit leur niveau de revenus.
- Le basculement du système actuel de l'IDR vers ce dispositif sera grandement **bénéfique aux revenus les plus modestes**.
- Pas besoin de cotiser pour bénéficier d'un versement employeur**. Cette mesure vise particulièrement les revenus les plus bas qui sont ceux qui ont le plus de difficultés à épargner.
- Cette somme est versée chaque année**, tout au long de la carrière à la CDC, et permet donc une reconnaissance proportionnelle à l'ancienneté.
- Cette mesure **permet aux plus jeunes d'avoir des perspectives à court/moyen terme** dans le cas d'un projet d'acquisition immobilière d'une résidence principale. Les nouveaux arrivants ne se sentent pas aujourd'hui véritablement concernés par un dispositif qu'ils verront (peut-être ?) dans 40 ans !

## 2<sup>ème</sup> module : TRANSITION

2018 - 2027

Une fois décrite la solution pérenne du SOCLE qui répond aux besoins des nouveaux arrivants, il faut travailler sur des solutions de substitution spécifiques visant les personnels déjà en fonction à la CDC pour lesquels le SOCLE ne suffit pas à « compenser » les montants actuels de l'IDR. Nous proposons donc une période de **TRANSITION** d'une durée de 10 ans (2018 – 2027) permettant de gérer ces situations.

Nous proposons que soit mise en place, pour les personnels ayant déjà une ancienneté Groupe CDC d'au moins 10 ans, une **majoration d'abondement PERCO qui vaudrait\* pour les 5 exercices avant le départ en retraite** et viendra s'ajouter aux mesures du SOCLE.

Nous proposons que **l'abondement annuel employeur supplémentaire pour cette population soit modulé en pourcentages** (de 3% à 4% en fonction de l'ancienneté) **du revenu annuel brut**.

L'épargnant devra pour cela cotiser. Il pourra utiliser à cet effet le 1% d'augmentation de l'intéressement prévu dans le SOCLE de base.

\* Ce point est en cours d'analyse juridique pour vérifier la légalité de cette modulation d'abondement particulière, car le PERCO est encadré par des règles dont nous devons tenir compte.

3<sup>ème</sup> module :  
**SECOURS**

**2018 - 2021**

Le 3<sup>ème</sup> module du dispositif, intitulé de « SECOURS », vise à gérer la situation des personnels qui sont à moins de 5 ans du départ à la retraite (période de 2018 à 2021).

La solution proposée, pour une durée de 4 ans, est la suivante :

**Un versement de l'équivalent de l'IDR actuel de manière dégressive de 2018 à 2021 :**

- 70% en 2018
- 60% en 2019
- 50% en 2020
- 40% en 2021

Ce versement viendrait se substituer au versement « IDR commun privé /PFT » prévu dans le SOCLE.

Cette présentation reste globale, mais bien entendu ce système a été construit à l'aide de nombreux tableaux de calculs financiers intégrant d'autres paramètres (charges, fiscalité, plafonds, ...) qu'il est impossible de reproduire ici sauf à publier un catalogue de 50 pages. Ces simulations garantissent que l'équité est respectée et que ce nouveau dispositif permet de compenser les sommes versées avec l'IDR actuelle pour le plus grand nombre.

L'UNSA a envoyé ces propositions ainsi que les tableaux à la Direction générale. Elle les partagera avec les organisations syndicales qui souhaitent négocier dans l'intérêt de tous les personnels publics et privés, jeunes et moins jeunes.

**Notre objectif est de sécuriser, sur la durée, des droits équivalents pour le plus grand nombre d'entre vous et de ne pas voir disparaître des avantages négociés et pérennisés depuis des dizaines d'années, notamment par notre organisation, lors de la signature des accords-cadres successifs.**

**Ensemble, agissons pour un nouveau pacte social !  
Mettons en place une mesure financière de reconnaissance  
professionnelle tout au long de la carrière.**

*L'UNSA, le Syndicalisme  
en positif !*

UNSA Caisse des Dépôts  
56 rue de Lille, 75007 Paris. Tél : 01 58 50 30 52



Imprimerie CDC

