



# Une nouvelle mesure financière dont vous bénéficierez tout de suite !

*Remplacement de l'IDR,  
des négociations qui vont dans le bon sens*

La retraite, j'ai le temps. En revanche, ce qui est bien avec les propositions de l'UNSA, c'est que je me constitue dès maintenant une épargne disponible.\*



Pour moi, la retraite c'est maintenant. Je suis rassuré par les nouvelles propositions formulées par l'UNSA !

\* Acquisition résidence principale, départ de la CDC.

Après plusieurs séances de négociations, la Direction a présenté le 7 juin dernier un projet qui commence à prendre forme et répond à nos attentes de construire un système performant et solide pour l'avenir, aussi bien pour les jeunes générations que pour assurer la transition la plus équilibrée possible pour ceux qui vont partir dans les toutes prochaines années.

Le projet reprend en partie les propositions et le schéma élaborés par notre organisation syndicale visant à refonder un système innovant de reconnaissance tout au long de la carrière. Il devrait être présenté au Comité technique national du 27 juin 2017.

## **Pour gérer l'avenir, l'UNSA proposait un socle de mesures pérennes :**

### **Nos propositions initiales – Le projet RH – Notre avis :**

- **Versements annuels unilatéraux de l'employeur sur le PERCO dans la limite de 784 €/an, sans avoir à cotiser.**

**La Direction a enfin intégré cette demande à hauteur de 400 € / an.**

Cette évolution nous semble fondamentale car elle est la clé de voûte de la reconnaissance tout au long de la carrière. L'UNSA ne peut que se féliciter d'avoir creusé techniquement et juridiquement ce point, car la Direction se refusait initialement à privilégier ce versement uniforme pour tous, ne ciblant que le « court terme ».

- **Un supplément d'intéressement de 1% (en clair, passer le taux de 6,75% à 7,75%) versé sur le PERCO.**

**Pas d'avancée côté RH sur ce point pour le moment.**

L'UNSA a réitéré cette demande qui permet aux revenus les plus faibles, qui n'ont pas la capacité d'épargne suffisante, d'utiliser ce 1% supplémentaire pour des versements PERCO qui ouvrent droit à un abondement employeur conséquent.

- **L'IDR de droit commun pour tous, dispositif légal dont bénéficient les salariés en vertu du Code du travail (entre 1/2 et 2 mois de salaire en fonction de l'ancienneté) qui serait versée au moment du départ à la retraite sous forme de prime aux personnels publics et privés.**

**La Direction a intégré cette IDR de droit commun pour les deux populations, publiques et privées.**

Sur ce thème, comme à son habitude, l'UNSA a fait preuve de pragmatisme, de réalisme et de persévérance pour obtenir cette harmonisation et cette égalité de traitement entre les populations publiques et privées.

## Pour gérer la TRANSITION, l'UNSA proposait ensuite une mesure sur une durée de 10 ans :

- 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 viendrait s'ajouter aux mesures du SOCLE.

La Direction a intégré cette demande, de manière pérenne, avec la mise en place d'un surabondement PERCO de 300% dans la limite du plafond légal de 6276 € (en 2017) pour les 5 exercices avant le départ en retraite (le plafond « chapeau » sur les produits PEE/PERCO s'élevant de 3555 € à 7000 €). Cette mesure est conditionnée par une ancienneté Groupe d'au moins 20 ans.

Reste à notre sens à intégrer le 1% supplémentaire d'intéressement (cf. plus haut) pour aider les revenus les plus faibles à se constituer cette épargne de fin de carrière.

L'UNSA a également réitéré sa demande de baisser la condition d'ancienneté Groupe à 10 ans.

## Pour gérer l'urgence, l'UNSA proposait un module de SECOURS :

La Direction a intégré une forte évolution par rapport à sa proposition initiale (50% en 2018 et 25% en 2019 et se rapproche de nos propositions) :

- 70% en 2018
- 60% en 2019
- 50% en 2020
- 35% en 2021

avec un versement de la prime IDR plafonné à 37 000 € bruts.

De plus, la Direction propose une prime annuelle de 1000 € / an sur la période 2018-2021.

L'UNSA demande un effort supplémentaire sur les taux : 80% en 2018, 70% en 2019, 60% en 2020, 45% en 2021.

Avec d'autres organisations syndicales, l'UNSA demande également une mesure temps pour compenser la perte des droits existants sur la période transitoire.

Par ailleurs, l'UNSA a demandé que soit étudiée séparément la problématique de l'IDR supplémentaire (telle que décrite dans l'accord cadre actuel) qui ne peut en aucun cas être intégrée dans le même plafond que l'IDR simple, sauf à créer des iniquités flagrantes pour les bénéficiaires de ces deux dispositifs.

Notre objectif est, et reste, 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.

## Une mesure financière de reconnaissance professionnelle tout au long de la carrière :

# C'EST DÉSORMAIS POSSIBLE ET À PORTÉE DE MAIN !

