



Ce nouveau système de reconnaissance de la carrière à la CDC est **favorable aux jeunes générations et aux revenus les plus modestes.**



Ce nouveau dispositif **me permet de conserver** une mesure conséquente de fin de carrière pour préparer mon départ à la retraite

REMPLACEMENT DE L'IDR (INDEMNITÉS DE DÉPART À LA RETRAITE) PAR UNE MESURE DE RECONNAISSANCE FINANCIÈRE TOUT AU LONG DE LA CARRIÈRE !

Vers un nouvel accord redistributif, social et équitable en direction de tous les personnels publics et privés, qui s'adresse à toutes les générations et notamment aux jeunes !

Rappel du contexte :

Suite à la publication d'un rapport de la Cour des comptes, le Directeur général de la CDC avait annoncé lors d'un Comité technique national la suppression des versements de l'Indemnité de Départ à la Retraite (IDR) à la fin de l'accord-cadre en vigueur (31 décembre 2017).

Suite à ces déclarations, et face à la réaction des organisations syndicales, la Direction avait néanmoins confirmé son intention d'ouvrir des négociations avec les syndicats pour trouver une mesure de substitution à l'IDR avant l'été pour l'ensemble des personnels publics et privés.

Lors des premières réunions de négociation, en avril dernier, nous partions de bien loin, tant les propositions de la Direction étaient minimalistes. De plus, certaines organisations syndicales étaient tentées par « un bras de fer » juridique balayant les injonctions de la Cour des comptes et d'autres lançaient des propositions utopiques.

A l'UNSA, nous souhaitons sécuriser, sur la durée, des droits équivalents pour le plus grand nombre d'entre vous, salariés et fonctionnaires, et 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.



C'EST DONC DANS UN ESPRIT CONSTRUCTIF que nous avons élaboré des propositions concrètes avec l'objectif affiché de bâtir un système performant et solide pour l'avenir et les jeunes générations tout en assurant la transition la plus équilibrée possible pour ceux qui vont partir dans les toutes prochaines années.

Après de nombreuses réunions de travail et de négociations entre la DRH et les organisations syndicales représentatives, **le projet présenté au Comité technique national du 27 juin 2017 reprend les grandes lignes du schéma élaboré par l'UNSA visant à refonder un système innovant de reconnaissance tout au long de la carrière, ce dont nous nous félicitons.**

1

Ce projet s'appuie sur un SOCLE de mesures pérennes :

- **Versements annuels unilatéraux de l'employeur sur le PERCO à hauteur de 450 €/an (à partir de 2022), sans avoir à cotiser.**

Cette mesure est la clé de voûte de la reconnaissance financière 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.

- **L'IDR de droit commun pour tous.** Ce dispositif légal dont bénéficient les salariés en vertu du Code du travail (**entre ½ et 2 mois de salaire en fonction de l'ancienneté**) sera versé au moment du départ à la retraite sous forme de prime aux personnels publics et privés.

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 les personnels ayant déjà une ancienneté Groupe CDC d'au moins 10 ans, une majoration d'abondement PERCO de 300% dans la limite du plafond légal (6276€ en 2017) qui vaudra pour les 5 exercices avant le départ en retraite (le plafond « chapeau » sur les produits PEE/PERCO s'élevant de 3555 € à 7000 € sur cette période de 5 ans).**

L'UNSA s'est mobilisée jusqu'au bout pour que l'ancienneté ouvrant droit à ce dispositif soit réduite à 10 ans (la version initiale prévoyait 35 ans !).

- **Le versement de sommes issues de l'intéressement sur le PERCO ouvrira le droit à un abondement de l'employeur.**

Dans l'accord PEE/PERCO actuel, seuls les versements programmés mensuels ouvrent droit à l'abondement employeur. Cette mesure permettra donc de limiter les sommes à verser sur le PERCO pour obtenir l'abondement employeur maximum tout en défiscalisant son intéressement.

2

Ce SOCLE permettra, en particulier, aux nouveaux arrivants de conserver la possibilité de se constituer un capital retraite dans des conditions plus favorables que l'IDR actuelle :

Comme indiqué précédemment, le plus gros des sommes sera versé par la CDC de manière identique à **tous les personnels quel que soit leur niveau de revenus (450 € / an).**

Le basculement du système actuel de l'IDR vers ce dispositif sera donc grandement **bénéfique aux revenus les plus modestes et socialement plus équitable.**

Pas besoin de cotiser pour bénéficier du versement employeur unilatéral. Cette mesure vise particulièrement les revenus les plus bas qui sont ceux qui ont le plus de difficultés à épargner.

Le versement employeur unilatéral est versé chaque année, tout au long de sa carrière à la CDC, et permet donc une reconnaissance proportionnelle à l'ancienneté.

Cette mesure **permet aux plus jeunes d'avoir des projets à court/moyen terme** dans la perspective, par exemple, d'acquisition d'une résidence principale.

3

Pour gérer l'urgence pour ceux qui partent à la retraite dans les toutes prochaines années, l'UNSA proposait un module de SECOURS. Le projet final de la Direction intègre des mesures sur la période 2018-2021 :

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

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

Ce versement vient se substituer au versement « IDR de droit commun » prévu dans le SOCLE.

- **Une prime annuelle de 1 250 € / an sur la période 2018-2021.**

Cette prime exceptionnelle sera majorée de 500 € pour tous les personnels, publics comme privés, dont la rémunération nette est inférieure ou égale à la rémunération nette afférente à l'indice terminal de la catégorie C (calculée en faisant la somme du traitement indiciaire, du supplément familial de traitement, de l'indemnité de résidence et de la prime de fonctions et de technicité).

- **Une mesure temps**

- **5 jours ouvrés** pour les agents justifiant d'au moins 15 ans d'ancienneté groupe CDC.
- **10 jours ouvrés** pour les agents justifiant d'au moins 20 ans d'ancienneté groupe CDC.
- **15 jours ouvrés** pour les agents justifiant d'au moins 30 ans d'ancienneté groupe CDC.
- **20 jours ouvrés** pour les agents justifiant d'au moins 40 ans d'ancienneté groupe CDC

Ces jours seront utilisés en temps, en une seule fois, dans la période précédant immédiatement le départ à la retraite.

En complément de ces mesures globales, l'UNSA a travaillé le dossier en profondeur et a porté des revendications concernant des situations plus particulières, mais qui impactent bon nombre de nos collègues. Ces revendications ont été intégrées dans le projet final présenté au CT :

- **L'UNSA a demandé et obtenu que soit reconduite l'IDR supplémentaire** (telle que définie dans l'accord cadre actuel) sans que cette dernière fasse l'objet d'un plafonnement comme la Direction l'envisageait initialement.

- **Compensation EPI :**

L'UNSA, pour des raisons évidentes de justice et d'équité, a demandé et obtenu que les personnels qui ont pris l'option de garder leur abondement sur l'EPI pour maintenir leur droit à compensation relatif à leur compte EPI **conservent ce droit à compensation en cas d'ouverture d'un compte PERCO** leur permettant de bénéficier, dès 2018, des versements employeurs unilatéraux, des abondements PEE/PERCO et des sur-abondements employeurs PERCO de fin de carrière (par contre, il n'y aura plus d'abondement employeur sur leur EPI, cet abondement ayant « basculé » sur le PERCO).

- **Personnels à temps partiel :**

L'UNSA a demandé et obtenu que la dernière rémunération annuelle brute perçue utilisée pour le calcul de l'IDR soit ramenée à temps plein pour les agents à temps partiel.

Enfin, l'UNSA demandait également un supplément d'intéressement de 1% (en clair, passer le taux de 6,75% à 7,75%) à verser sur le PERCO pour aider les revenus les plus faibles, qui n'ont pas la capacité d'épargne suffisante, à se constituer cette épargne de fin de carrière. Cette demande n'a pas été intégrée dans le projet, mais la Direction a indiqué que cet élément serait pris en considération dans les négociations de 2018 sur l'intéressement.



CONCLUSION :

Lorsque l'on change le système et les supports de redistribution de l'enveloppe budgétaire allouée à l'IDR, il est très difficile, voire impossible, que chacun retrouve à l'euro, l'euro les mêmes sommes en passant de l'ancien au nouveau dispositif !

A l'UNSA, nous avons saisi l'occasion de cet « impondérable avis de la Cour des comptes » sur l'IDR actuelle pour refonder un système innovant de reconnaissance financière tout au long de la carrière en veillant à ce que le passage de l'IDR actuelle vers le nouveau dispositif se fasse sans générer de pertes significatives dans la phase de transition. Cela a occasionné un gros travail de simulations budgétaires complexes croisant les données de l'accord, l'ancienneté, le revenu, le statut, ...

Certains diront que nous avons « sauvé les meubles », d'autres que « le compte n'y est pas »,... Personne ne peut prétendre que tout est parfait, une négociation étant toujours affaire de compromis. Mais nous considérons qu'effectivement **nous avons préservé le gros des acquis à court et moyen terme** (ce qui n'était absolument pas gagné d'avance si l'on se réfère au projet initial de la Direction).

Dans cette période, l'immense majorité des collègues aura un taux de remplacement net de l'IDR actuel qui sera compris entre 80% et 100 % selon sa situation personnelle (surtout vis-à-vis du PERCO) et son niveau de rémunération. Sur ce point, il est à noter que la Direction a consenti, après négociations, des efforts financiers significatifs sur la période transitoire (2018-2021) afin que ceux qui partent en retraite ces prochaines années ne soient pas les « sacrifiés » du changement de système.

De plus, il ne faut pas occulter ni négliger le fait **qu'à plus long terme, le nouveau dispositif sera plus redistributif pour l'ensemble des collègues avec un gain très substantiel pour les revenus les plus faibles et pour les jeunes générations qui intègrent la CDC.**

A l'UNSA, nous considérons que c'est au final un bon accord, qui s'adresse à tous les personnels publics et privés, jeunes et moins jeunes. C'est donc sans hésitation que l'UNSA a donné un avis favorable au projet lors du Comité technique du 27 juin 2017.

Vote CT du 27 juin 2017 :

POUR : UNSA, CFDT

ABSTENTION : CGT, CGC, SNUP

L'UNSA, le Syndicalisme en positif !



Bulletin d'information des personnels publics et privés
UNSA Caisse des Dépôts
56 rue de Lille, 75007 Paris. Tél : 01 58 50 30 52
Directeur de la publication : Luc Dessenne
Rédactrice en chef : Salomé Vaillant
Conception : Vincent Arquer
Imprimerie CDC

