



SOMMAIRE

Dialogue social
à la CDC : en perte de
vitesse !.....p.1

Réforme des retraites :
dossier sensible !.....p.3

Comment obtenir le
maximum d'abondement
employeur sur le PEE et
le PERCO en 2018 ?p.4



DIALOGUE SOCIAL À LA CDC : EN PERTE DE VITESSE ! FIN (PROVISOIRE) DE L'ACCORD-CADRE.

Mise en place d'un accord de transition relatif à la prorogation de diverses mesures sociales en 2018.

Malgré une demande unanime des représentants du personnel, **la Direction générale a refusé de proroger d'un an l'intégralité des mesures contenues dans l'accord-cadre 2015/2017** et a entamé ces dernières semaines des négociations avec les organisations syndicales représentatives pour mettre en place un accord de transition.

Le projet d'accord proposé par la DRH proroge certaines mesures de l'accord-cadre actuel et diverses dispositions de l'accord intergénérationnel qui arrivent également à échéance au 31 décembre 2017.

La DRH a justifié sa décision de ne pas reconduire l'intégralité des mesures ou d'entamer des négociations pour un nouvel accord-cadre du fait de la nomination d'un nouveau Directeur général afin de lui laisser le temps de fixer sa feuille de route interne.

La Direction a exclu du champ de l'accord de transition toutes les mesures liées à l'emploi, à la mobilité géographique, aux avancements et promotions des personnels de droit public et privé.

Elle a légiféré seule sur les aides à la mobilité géographique en mettant en place un nouveau dispositif moins-disant avec des mesures unilatérales !

Enfin, elle a renvoyé la négociation d'un nouvel accord-cadre à l'année prochaine, sans fixer de date butoir pour parvenir à un accord...

.../...

L'avis de l'UNSA

En agissant ainsi, la DRH prive les personnels de certaines dispositions importantes sur le volet emploi, mobilité, avancements et promotions des salariés et fonctionnaires, ainsi que sur toutes évolutions possibles des mesures existantes en 2018 comme l'harmonisation des médailles du travail par exemple.

L'UNSA, pour sa part, souhaitait que l'accord de transition soit limité à 3 mois, 6 mois au maximum, afin que les personnels ne soient pas lésés. Malheureusement les autres organisations syndicales ont toutes demandé un an. Brèche dans laquelle s'est engouffrée la DRH...

De même, certaines mesures comme la MATT, la petite enfance, les mesures seniors, ... auraient pu être incorporées dans l'accord QVT, mais là aussi certaines organisations (CFDT - SNUP) y étaient hostiles !

L'accord de transition présenté par la DRH prévoit de reconduire pour un an :

- Les Mesures d'Aménagement du Temps de Travail (MATT).
- Les médailles du travail des personnels de droit public (20 ans, 30 ans, 35 ans et 40 ans).
- Le dispositif de prise en charge des frais de transports pour les voyages entre l'Outre-mer et la métropole.
- Les congés et absences liés à la solidarité familiale.
- Le développement d'une offre en matière d'accueil de la petite enfance.
- L'accès au logement social et intermédiaire.
- Les indemnités de mobilité fonctionnelle en cas de perte de rémunération.
- L'indemnité compensatrice de rémunération.
- L'indemnité compensatrice de perte de Part Variable d'Objectifs (PVO).
- Les autorisations d'absence pour recherche d'appartement et déménagement suite à une mobilité géographique.
- Le soutien à la création et à la reprise d'entreprise.
- Le mécénat de compétences.
- L'intégration et l'accompagnement des nouveaux arrivants.
- L'Entretien de Parcours Professionnel (EPP) - Les caps 35-45-55 ans.
- La valorisation de l'activité des tuteurs d'apprentissage.
- Les dispositifs de formation promotionnelle.
- L'amélioration des conditions de travail et de prévention de la pénibilité des seniors.

La durée de l'accord sera d'un an, du 1er janvier 2018 au 31 décembre 2018.

Le Comité technique national du 19 décembre 2017 a donné un avis favorable.

Fidèle à sa pratique d'un syndicalisme responsable et constructif, l'UNSA a signé l'accord de transition, mais a demandé à Éric LOMBARD d'entamer le plus rapidement possible des négociations avec les organisations syndicales sur un nouvel accord-cadre pour une période de 4 ans (2018-2021).

Pour l'UNSA, 2018 ne doit pas être une année blanche !

Elle exige l'ouverture de négociations sur l'emploi, les avancements, les promotions et les rémunérations des personnels publics et privés de la CDC.

Elle appelle les autres organisations syndicales à agir dans l'unité la plus large possible.

Les votes CT du 19 décembre 2017

Pour : CFDT - CGC

Abstention : UNSA - SNUP

Ne prend pas part au vote : CGT (position équivalente à une abstention).



RÉFORME DES RETRAITES : DOSSIER SENSIBLE !

L'UNSA reçue par Jean-Paul Delevoye, Haut-commissaire en charge de la réforme des retraites

Une délégation de l'UNSA, conduite par son Secrétaire général, Luc BERILLE, a rencontré le 30 novembre 2017, Jean-Paul DELEVOYE, Haut-commissaire en charge de la réforme des retraites.

L'UNSA lui a indiqué que, si la réforme systémique des retraites faisait partie du programme du Président de la République, elle ne figurait pas dans ses propres revendications. Dans ce contexte, elle a rappelé les grands principes sur lesquels elle serait vigilante et notamment sur le maintien :

- d'un système de retraite par répartition fondé sur la solidarité intergénérationnelle ;
- d'un niveau de pension le plus proche possible des revenus d'activité ;
- de cadres statutaires garants de l'intérêt général, en particulier pour la Fonction publique.

De ce premier entretien, l'UNSA retient tout d'abord que le calendrier permettant d'aboutir à une loi-cadre n'est pas totalement stabilisé. En termes de méthodologie, le Haut-commissaire entend favoriser la concertation la plus large autour d'entrées thématiques.

Sur un dossier aussi complexe qu'anxiogène, l'UNSA, vigilante sur ses principes, entend participer pleinement à la concertation.

2018



Un problème?

Avec l'UNSA,
trouvez **la solution!**



GRUPE CDC

2018



Je suis
un outil
redoutable...

Pour l'UNSA,
la négociation doit
aboutir !



GRUPE CDC

Bon à savoir UNSA



COMMENT OBTENIR LE MAXIMUM D'ABONDEMENT EMPLOYEUR SUR LE PEE ET LE PERCO EN 2018 ? (hors dispositifs des 5 ans liés aux départs à la retraite – Super PERCO)

A partir de 2018, il sera possible pour tous les personnels de la Caisse des Dépôts d'obtenir le maximum de l'abondement employeur prévu dans le cadre des accords PEE et PERCO (montant 2017 : 3555 €) !

En effet, à partir de 2018, les versements d'intéressement sur le PERCO seront abondés par l'employeur à 150% dans la limite du plafond. Pour rappel, le plafond d'abondement employeur de chacun des produits, PEE et PERCO, est de 2844 € et, pour les personnels qui détiennent les deux produits, l'abondement maximum est limité à 3555 €.

Pour les personnels ayant des revenus qui ne leur permettaient pas d'atteindre ce maximum de 3555 € (puisque l'abondement employeur est en pourcentage du revenu net annuel), il suffira de verser une partie de l'intéressement sur le PERCO pour obtenir l'abondement maximum.

Voici deux exemples d'optimisations pour obtenir ces 3555 €. D'autres solutions existent, n'hésitez pas à demander un rendez-vous auprès d'un permanent UNSA pour étudier votre situation individuelle.

Exemple n°1 : Je souhaite privilégier mes versements mensuels.

Mon salaire net annuel est de 30 000 €.

Je cotise à 3%* sur mon PEE, l'employeur abonde de 3,50%*.

Mes versements mensuels sont de 75 € et l'abondement employeur est de 87,50 € / mois, soit 1050 € par an.

Je cotise à 2%* sur mon PERCO, l'employeur abonde de 3,50%*.

Mes versements mensuels sont de 50 € et l'abondement employeur est de 87,50 € / mois, soit 1050 € par an.

* Ces pourcentages s'appliquent à votre revenu net annuel.

En février, je verse 970 € de mon intéressement sur mon PERCO (1), l'employeur abonde de 150%, soit 1455 €.

Au total, j'aurais perçu 1050 € + 1050 € + 1455 € = 3555 € d'abondement.

Exemple n°2 : Je souhaite équilibrer entre versements mensuels et intéressement.

Mon salaire net annuel est de 30 000 €.

Je cotise à 1% sur mon PEE, l'employeur abonde de 2,50%.

Mes versements mensuels sont de 25 € et l'abondement employeur est de 73 € / mois, soit 876 € par an.

Je cotise à 1% sur mon PERCO, l'employeur abonde de 2,50%.

Mes versements mensuels sont de 25 € et l'abondement employeur est de 73 € / mois, soit 876 € par an.

En février, je verse 1202 € de mon intéressement sur mon PERCO (1), l'employeur abonde de 150%, soit 1803 €.

Au total, j'aurais perçu 876 € + 876 € + 1803 € = 3555 € d'abondement.

(1) A partir de 2019, il sera possible de saisir directement la somme que l'on souhaite verser. En 2018, on doit choisir des tranches de 25%.

A noter

Les sommes issues de l'intéressement versées sur le PERCO et/ou le PEE sont défiscalisées et n'entrent donc pas dans votre déclaration de revenus...

Dans le cadre du dispositif des 5 années liées aux départs à la retraite, les plafonds PERCO et PEE sont modifiés :

- **Le plafond PERCO est porté à 6276 €**
- **Le plafond PEE est porté à 724 €**

L'abondement employeur étant au maximum de 7000 € par an.

Il est à noter que ces plafonds sont indexés sur l'évolution du plafond annuel de la sécurité sociale.

