

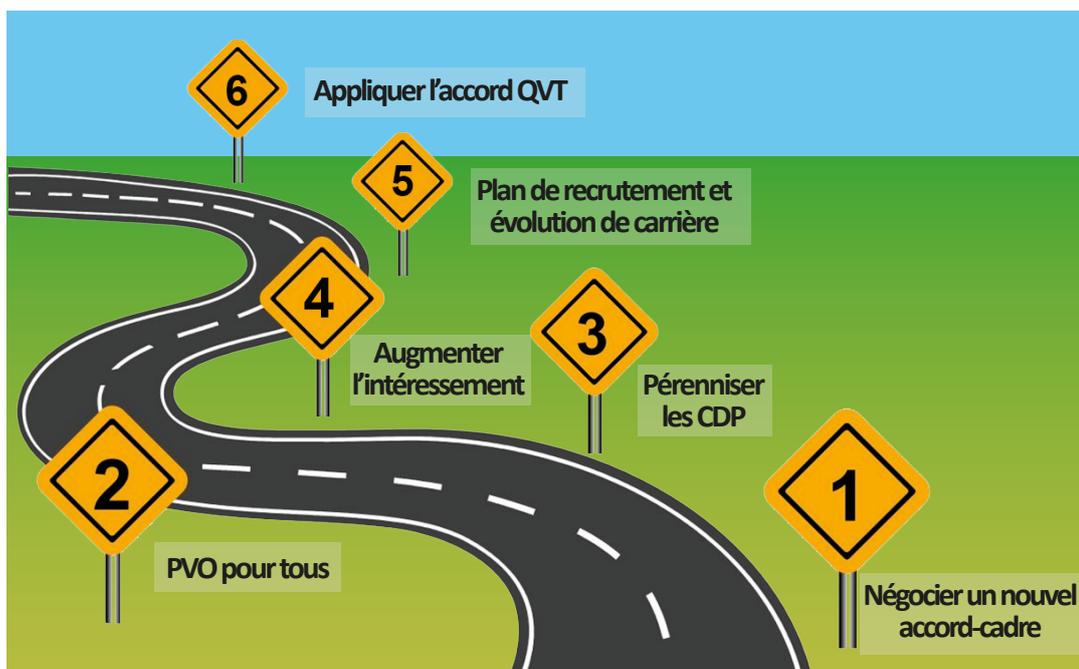


### SOMMAIRE

La feuille de route 2018  
de l'UNSA CDC.....p.1

Tableau récapitulatif  
PEE / PERCO / EPI .....p.2-3

1<sup>ère</sup> victoire syndicale,  
le CSE ne sera pas mis  
en place à la Caisse des  
Dépôts .....p.4



## LA FEUILLE DE ROUTE 2018 DE L'UNSA CDC

**En ce début d'année et suite au discours du Directeur général émis le 22 janvier dernier lors de la cérémonie des vœux aux personnels du Groupe CDC, il paraît utile à notre organisation de rappeler les attentes des personnels dans le domaine social.**

En effet, les transformations et réorganisations des services de l'Établissement public et du Groupe doivent s'accompagner d'un volet social important.

L'**UNSA** demande au Directeur général de fixer un agenda social 2018 et de donner à la DRH des objectifs à atteindre.

### **Les dossiers prioritaires pour l'UNSA sont :**

- Négocier et signer un nouvel accord-cadre pour la période 2018/2022 avant l'été 2018.
- Mettre en place un plan de recrutement et d'évolution de carrière pour les salariés et fonctionnaires de l'Établissement public.
- Pérenniser tous les emplois précaires et notamment les Contractuels de droit public.
- Augmenter le taux d'intéressement d'au moins 1% dès cette année.
- Respecter l'engagement de Pierre René Lemas et Paul Peny d'étendre la PVO à tous les personnels.
- Faire appliquer toutes les mesures de l'accord QVT.

Pour l'**UNSA**, l'équité entre les personnels des deux statuts doit prévaloir dans toutes les négociations à venir et l'harmonisation des droits des personnels publics et privés doit se poursuivre dans tous les domaines.



# PEE

Épargne salariale mensuelle abondée

Intéressement

Versement exceptionnel

Transfert jours CET

## DÉFINITION / OBJECTIFS

- > système d'épargne financière
- > adhésion facultative
- > sortie en capital uniquement
- > période d'immobilisation : 5 ans glissants minimum
- > accès : tous personnels EP avec 3 mois mini ancienneté
- > modification taux/affectation des versements possible 6 fois/an (périodes d'ouvertures) site: [cdc.sesalis.com](http://cdc.sesalis.com)
- > arbitrages des fonds déjà placés possibles (sans frais) : [epargne.humanis.com](http://epargne.humanis.com)
- > transfert jours CET (max 10j/an, sur le PEE et/ou le Perco) soumis à cotisations sociales et fiscalisé (1 an d'ancienneté requis)
- > montant total des versements de l'agent (mensuels-intéressement-exceptionnel-CET) plafonné à 25% du revenu annuel brut (tous plans confondus)

## CONSTITUTION DE L'ÉPARGNE CAS GÉNÉRAL

- > **épargne salariale mensuelle programmée**
  - **salarie** : mini 1% revenu net annuel imposable n-1
  - **CDC** : versement maxi 3,5%, soit

cotisation salarié	bonification CDC
1%	2.5%
1.5%	3%
2%	3%
2.5%	3%
3% et +	3.5%

- > **abondement CDC annuel max 2881 €\*** (min 442 € sur le premier point d'abondement)
- > cumul possible abondements PEE + PERCO dans la limite d'un plafond global annuel de 3601 €
- > versement possible de tout ou partie (25%, 50%, 75%, 100%) de l'**intéressement** (non abondé)
- > a défaut d'option exercée, la prime d'intéressement est affectée d'office sur le PEE
- > **un versement exceptionnel par an** possible (non abondé, min 160 €)
- > frais de souscription/gestion à charge CDC

(\*) *plafond 2018 révisable annuellement*

## DISPOSITIF 5 ANS AVANT RETRAITE PERCO AMÉLIORÉ\* (5 exercices annuels)

\* 15 ans mini d'ancienneté groupe cdc

- > **épargne salariale mensuelle**
  - **salarie** : mini 1% revenu net annuel imposable n-1
  - **CDC** : versement maxi 3,5%, soit

cotisation salarié	bonification CDC
1%	2.5%
1.5%	3%
2%	3%
2.5%	3%
3% et +	3.5%

- > **abondement CDC annuel max 733 €\***
- > cumul possible abondements PEE + PERCO dans la limite d'un plafond global annuel de 7090 €\*

(\*) *plafond 2018 révisable annuellement*

## CHARGES SOCIALES ET FISCALITÉ

- > **à l'entrée :**
  - abondement CDC **exonéré de cotisations sociales** (hors CSG CRDS) et **non imposable** (les cotisations sont prélevées sur les sommes avant leur comptabilisation sur le PEE)
  - **prime d'intéressement** exonérée de cotisations sociales (hors CSG CRDS) et non imposable
- > **à la sortie ou déblocage anticipé ou retraits :**
  - revenus et plus-values soumis à prélèvements sociaux de 17.2%
  - **non imposable**

## PLACEMENT TRANSFERT SORTIE

- > le placement des sommes peut s'effectuer sur plusieurs fonds (FCPE) au choix (monétaire, obligataire, actions, mixte, solidaire + 1 fond à capital garanti) par tranche de 10%
- > transferts possibles sur PERCO des avoirs disponibles ou non
- > déblocage anticipé partiel ou total possible sous conditions
- > en cas de décès, le capital entre dans la succession
- > sortie lors du départ en retraite (ou ultérieurement dans ce cas frais de gestion 30€/an)

# PERCO

Épargne salariale mensuelle abondée

Intéressement abondé

Versement exceptionnel

Transfert jours CET

- > système d'épargne collectif pour la retraite
- > adhésion facultative
- > sortie en capital ou en rente
- > période d'immobilisation : liquidation des droits à la retraite
- > fonds en gestion libre et en gestion pilotée, dont 1 à capital garanti (changement de mode de gestion, libre ou pilotée, 1 fois/an)
- > accès : tous personnels EP avec 3 mois mini ancienneté
- > modification taux/affectation des versements possible 6 fois/an (périodes d'ouvertures) site: [cdc.sesalis.com](http://cdc.sesalis.com)
- > arbitrages des fonds déjà placés possibles (sans frais) : [epargne.humanis.com](http://epargne.humanis.com)
- > montant total des versements de l'agent (mensuels-intéressement-exceptionnel) plafonné à 25% du revenu annuel brut (tous plans confondus)
- > transfert jours CET (max 10j/an, sur le PEE et/ou le Perco) soumis à CSG/CRDS et non fiscalisé (hors plafond 25%, 1 an d'ancienneté requis)

- > **épargne salariale mensuelle programmée**
  - **salarie** : mini 1% revenu net annuel imposable n-1
  - **CDC** : versement maxi 3,5%, soit

cotisation salarié	bonification CDC
1%	2.5%
1.5%	3%
2%	3.5%
2.5%	3.5%
3% et +	3.5%

- > versement possible de tout ou partie (25%, 50%, 75%, 100%) de l'**intéressement abondé à 150%**
- > **abondement CDC annuel max 2881 €\*** (min 442 € sur le premier point d'abondement)
- > cumul possible abondements sur versements mensuels et intéressement dans la limite du plafond annuel de 2881€
- > cumul possible abondements PEE + PERCO dans la limite d'un plafond annuel global de 3601 €
- > **un versement exceptionnel par an** possible (non abondé, min 160 €)
- > frais de souscription/gestion à charge CDC

(\*) *plafond 2018 révisable annuellement*

- > **épargne salariale mensuelle programmée**

- **Abondement** : 300% de la somme placée sur le PERCO
- **Salarie** : mini 1% revenu net annuel imposable n-1

- > versement possible de tout ou partie de l'**intéressement abondé à 300 %**
- > **abondement CDC annuel max 6357 €\***
- > cumul possible abondements PEE + PERCO dans la limite d'un plafond annuel global de 7090 €\*

(\*) *plafond 2018 révisable annuellement*

- > **à l'entrée :**
  - abondement CDC **exonéré de cotisations sociales** (hors CSG CRDS) et **non imposable** (les cotisations sont prélevées sur les sommes avant leur comptabilisation sur le Perco)
  - **prime d'intéressement** exonérée de cotisations sociales (hors CSG CRDS) et non imposable
- > **à la sortie ou déblocage anticipé:**
  - revenus et plus-values soumis à prélèvements sociaux de 17.2%
  - capital **non imposable** en cas de **sortie en capital**
  - si sortie en rente : capital constitutif de la rente exonéré d'impôt. La rente est imposable pour une fraction de son montant (en fonction de l'âge auquel vous liquidez votre retraite et votre Perco), soumise aux prélèvements sociaux

- > le placement des sommes peut s'effectuer sur plusieurs fonds (FCPE) au choix (monétaire, obligataire, actions, PME-ETI, mixte, solidaire + 1 fond à capital garanti) par tranches de 10 %
- > déblocage anticipé partiel ou total possible, sous conditions (plus restrictif que PEE ou EPI)
- > en cas de décès, le capital entre dans la succession
- > sortie lors du départ en retraite (ou ultérieurement, dans ce cas frais de gestion 30€/an)

# EPI

Épargne salariale mensuelle abondée (pour les adhésions avant le 31/12/2009)

et/ou

Épargne salariale non abondée

- > contrat d'assurance de groupe sur la vie (à échéance 65 ans)
- > adhésion facultative
- > option capital/rente ou rente aliénée
- > période d'immobilisation : 8 ans mini
- > placements gérés par la CNP
- > rendement fixe annuel
- > possibilité de réversion
- > souscription à un capital décès possible
- > désignation bénéficiaires possible en cas de décès du souscripteur pour l'option capital/rente
- > nouveaux entrants : uniquement pour versements volontaires non abondés

### Publics

- **agent** : mini 1% revenu net annuel imposable, pas de plafond
- **employeur** : = au versement adhérent + 1% (maxi 3%)

cotisation	bonification
1%	2%
1.5%	2.5%
2% et +	3%
≥ 57 ans	
3%	3.5%
	<b>maxi 1903€</b>

### Privés

- **salarie** : mini 1% revenu net annuel imposable, pas de plafond
- **employeur** : = au versement adhérent (maxi 2%)

cotisation	bonification
1%	1%
1.5%	1.5%
2% et +	2%
≥ 57 ans	
2%	2.5%
	<b>maxi 1647€</b>

- > contribution CDC : + 3,5% (total cotisation-abondement)
- > bonification + 5% du taux de la bonification par enfant à charge - limite 20 ans

- > **maintien du droit à compensation**

- > **à l'entrée :**
  - l'abondement CDC soumis à charges salariales (8,7% pour les fonctionnaires, 22% pour les salariés) + CSG/CRDS
  - imposable
- > **à la sortie :**
  - prélèvements sociaux 17,2% précomptés annuellement sur revenus EPI
  - fiscalité assurance vie (IR ou prélèvement libératoire)
  - exonérations fiscales en cas de licenciement, mise à la retraite anticipée, invalidité adhérent ou conjoint, et pour adhérents EPI **avant 1983** pour versements postérieurs au 31/12/1997

**Frais de gestion à charge de l'adhérent : 0,5% sur l'encours**

- > rachat total possible à tout moment
- > déblocage anticipé possible, avant 8 ans, ou 5 ans après un précédent rachat, sous conditions
- > (sauf option rente aliénée) : 10 cas dont suspension pour adhésion à PEE et/ou PERCO abondé
- > le rachat partiel peut être demandé pendant l'année de l'événement
- > possibilité de suspension de contrat si départ avant échéance retraite ou dans filiale groupe n'ayant pas l'EPI
- > en cas de départ en retraite avant 65 ans, compensation CDC sous conditions restrictives
- > **capital non rétribué à partir de 65 ans** : seul l'abondement CDC continue pour les salariés en activité

## INSTANCES DE CONCERTATION DE LA CDC :

### 1<sup>ÈRE</sup> VICTOIRE SYNDICALE, LE CSE NE SERA PAS MIS EN PLACE À LA CAISSE DES DÉPÔTS (CDC) !



Suite aux multiples interventions auprès des pouvoirs publics, des parlementaires et du Directeur général de la Caisse des Dépôts, nous avons obtenu que les sénateurs modifient le 24 janvier 2018 l'amendement parlementaire déposé en novembre 2017 prévoyant la mise en place d'un Comité Social et Economique (CSE) en lieu et place du Comité Technique National (CTN) à la CDC.

L'amendement des sénateurs prévoit désormais d'instaurer une « instance unique de représentation du personnel de la Caisse des Dépôts et Consignations ».

Pour l'**UNSA**, il s'agit d'une 1<sup>ère</sup> victoire, car cette instance peut désormais être adossée au statut et règles de la Fonction publique et non à celles du Code du travail comme le prévoyait le législateur. Le risque de voir s'opérer un glissement vers un adossement généralisé au Code du travail pour l'ensemble des personnels de l'Établissement public CDC s'éloigne...

Il faut maintenant élaborer un décret spécifique et négocier en interne la mise en place de cette nouvelle instance qui renforce et intègre le droit à la négociation des représentants du personnel des statuts public et privé.

De même, pour l'**UNSA**, les élections des représentants des personnels de droit public et de droit privé de la CDC doivent avoir lieu en même temps que les élections professionnelles de la Fonction publique qui auront lieu le 6 décembre 2018 pour un cycle de 4 ans.

L'**UNSA** a proposé aux autres organisations syndicales représentatives (**CGT**, **CFDT**, **CGC** et **SNUP**) de continuer d'agir ensemble pour préserver et garantir les droits des salariés et fonctionnaires de notre institution.

Plusieurs réunions auront lieu en février et mars entre la Direction de la CDC et les organisations syndicales représentatives pour élaborer le texte et l'architecture de la nouvelle instance unique de concertation de l'Établissement public CDC, avant une présentation au Comité technique du 27 mars 2018.

