

FICHE TECHNIQUE

Application de l'accord relatif à l'accompagnement des parcours professionnels des personnels de l'Etablissement public Caisse des dépôts par la promotion de l'épargne salariale et de dispositifs liés aux départs à la retraite

DEFINITIONS ET CHAMP D'APPLICATION

L'accord a été présenté en comité technique national du 27 juin 2017 et signé en date du 6 juillet 2017. Cet accord comporte des mesures transitoires et des mesures pérennes.

Opérationnellement, 3 types de mesures ont été mises en place :

- Des mesures de transition, qui ne s'appliqueront que sur la période 2018 à 2021. Ces mesures sont conçues aux fins de traiter la situation des agents ayant vocation à bénéficier du dispositif au cours de la période considérée.
- Des mesures pérennes mises en place dès le 1er janvier 2018 et maintenues pour une durée indéterminée.
- Des mesures pérennes qui prendront le relai des mesures transitoires et ne seront mises en place qu'à compter de 2022.

Les dispositions du présent accord s'appliquent :

- Aux agents contractuels sous le régime des conventions collectives de l'Etablissement public et aux agents ayant conservé le bénéfice des droits et garanties prévus au statut de la CANSSM,
- Aux fonctionnaires et aux agents de droit public, y compris ceux mis à (la) disposition de filiales du groupe CDC ou d'organismes extérieurs au groupe CDC ou d'organismes en vertu d'une disposition spécifique.

1- MESURES DE TRANSITION : applicables sur la période 2018 à 2021

Les mesures de transition prennent effet à compter du 1^{er} janvier 2018 et jusqu'au 31 décembre 2021. Elles comportent 4 volets.

1.1. VERSEMENT D'UNE IDR DEGRESSIVE

1-1-1-Bénéficiaires : Les conditions sont les suivantes :

- a) IDR « de base »

Peuvent bénéficier de l'IDR les personnels de la CDC remplissant les conditions légales pour partir à la retraite et disposant de 5 ans d'ancienneté minimum, éventuellement discontinuée.

Les personnels en MATT ne sont pas exclus des différents dispositifs.

Pour les agents fonctionnaires/statutaires

Il s'agit de tous ceux qui sont rémunérés par l'E.P. au moment de faire valoir leur droit à la retraite et dont l'administration de rattachement est la CDC (y compris les personnels mis à disposition).

Sont également éligibles, sous certaines conditions (notamment le fait de ne pas percevoir d'indemnité de la part de son employeur au moment du départ) les agents en détachement auprès d'une filiale du groupe, bien que non rémunérés par l'E.P. au moment de leur départ à la retraite.

Les agents en disponibilité hors groupe ou en position de hors cadre sont exclus de ce dispositif.

Pour les personnels de droit privé

Cette notion fait référence à tous les salariés liés à la CDC par un contrat de travail (cela exclut donc les salariés exerçant une activité salariée chez un autre employeur du groupe).

L'ancienneté groupe est définie au sens de l'article 21 de la convention collective, c'est à dire que les salariés qui ont travaillé au sein du groupe voient leur ancienneté reprise dès lors qu'ils ont travaillé dans le groupe de façon continue et à condition qu'aucune indemnité de rupture ne leur ait été versée.

Pour les contractuels de droit public

Il s'agit de ceux dont l'ancienneté à la CDC est supérieure à cinq ans.

Exclusions

Le cumul n'est pas possible avec les aides à la création et à la reprise d'entreprise ou à un projet personnel.

Par ailleurs, ne sont pas visés les agents sous régime des conventions collectives mis à la retraite par l'employeur et pour lesquels les modalités de départ restent celles prévues par la convention collective CDC.

b) Indemnité supplémentaire

Les fonctionnaires entrant dans l'une des catégories décrites aux paragraphes 2° à 5° du I de l'article L.24 du Code des pensions civiles et militaires de retraite et demandant la liquidation de leur retraite perçoivent une indemnité supplémentaire égale à 6 mois de rémunération nette globale. Ces situations recouvrent :

- Les fonctionnaires mis à la retraite pour invalidité et n'ayant pu être reclassés (le montant de la rémunération servant de base à l'indemnité de départ à la retraite est

le traitement auquel s'ajoute le montant des primes qu'ils auraient perçu s'ils avaient été présents) ;

- Les parents d'un enfant vivant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité égale ou supérieur à 80% à condition qu'ils aient, pour cet enfant, interrompu ou réduit leur activité dans les conditions fixées par l'article R.37 du Code des pensions civiles et militaires de retraite et qu'ils aient accompli 15 années de service effectif ;
- Les fonctionnaires (ou leur conjoint) atteints d'une infirmité ou d'une maladie incurable les plaçant dans l'impossibilité d'exercer une quelconque profession, sous réserve que le fonctionnaire concerné ait accompli 15 ans de service effectif ;
- Les fonctionnaires reconnus travailleurs handicapés, au sens du décret n°2014-1702 du 30 décembre 2014 relatif à la retraite des personnes handicapées ;
- Les fonctionnaires parents de trois enfants et plus, pouvant bénéficier d'un départ anticipé dans les conditions prévues par des textes régissant les régimes de retraite.

Cette majoration ne s'applique qu'en cas de départ AVANT l'âge minimum légal.

La mesure s'applique selon les mêmes modalités aux personnels sous statut CANSSM

1-1-2 Modalités de calcul :

Le calcul intervient en trois temps :

1 Calcul de l'IDR selon les modalités ci-dessous, incluant, le cas échéant, IDR supplémentaire

Indemnité de départ à la retraite (IDR)	Indemnité supplémentaire
Calcul sur la dernière rémunération annuelle brute perçue, ramenée à un temps plein (y compris pour les personnes en CLM CLD, en disponibilité pour raison de santé ou en fonction à ICDC). Cela comprend : - Traitement ou salaire de base dont 13^{ème} mois - Allocation forfaitaire - SFT - NBI - Indemnité de résidence - PFT - Transfert primes/points Exclusion des primes et indemnités liées aux sujétions et aux fonctions, ainsi que des heures supplémentaires	Calcul sur la rémunération nette globale (dispositions applicables en 2017 maintenues)
$(3/12^{\text{ème}} \times \text{rémunération annuelle brute})$ $+$ $(1/120^{\text{ème}} \text{ de rémunération annuelle brute} \times \text{nb d'années d'ancienneté})$ Sans tenir compte du temps partiel	6 mois de rémunération nette globale (dispositions applicables en 2017 maintenues)

2- Application du taux de proratisation sur la base du montant d'IDR calculé en fonction du point 1 ci-dessus.

70 % en 2018, 60 % en 2019, 50 % en 2020 et 40 % en 2021.

1-1-3 Date de versement :

La somme est versée en une seule fois, au moment du départ effectif à la retraite.

- Pour les fonctionnaires, statutaires et contractuels de droit public, le mois où la personne est réellement retraitée le dernier mois d'activité.
- Pour les personnels de droit privé : la somme est versée sur la dernière paye, avec le solde de tout compte

1-1-4 Procédure de versement de l'Indemnité de départ à la retraite :

L'indemnité de départ à la retraite est valorisée selon les dispositions définies au paragraphe 1-1-2 et **versée automatiquement, sans demande complémentaire à la demande de départ à la retraite**, à chaque bénéficiaire répondant aux critères définis au paragraphe 1-1-1 au moment de son départ en retraite.

Rappel de la procédure de demande de départ en retraite

L'agent réunissant les conditions requises adresse sa demande de départ à son responsable Ressources humaines en indiquant la date prévisionnelle, même s'il est atteint par la limite d'âge.

Le responsable RH et l'agent ayant déposé sa demande conviennent des conditions du départ (consommation des congés...).

Pour les fonctionnaires :

Le fonctionnaire doit déposer sa demande au moins 6 mois avant son départ à la retraite, même s'il est atteint par la limite d'âge, afin que la pension de retraite soit liquidée en temps et en heure.

La demande, formulée sur des imprimés spécifiques, doit être envoyée au service des pensions (SRE : service de retraite de l'Etat).

Afin que le secteur paye puisse établir le montant de l'IDR, un « état des services » complet lui est transmis (soit sur demande du collaborateur lors d'une simulation, soit directement entre les services au moment du départ définitif).

Il est rappelé qu'au moment du départ, les droits à congés doivent être soldés, de même que le compte épargne temps.

Pour les personnels de droit privé :

Un délai de 4 mois minimum est obligatoire afin que la pension de retraite soit liquidée en temps et en heure.

La demande de liquidation de pension de vieillesse de la Sécurité sociale (retraite de base) s'effectue à l'aide d'un formulaire que l'assuré peut se procurer auprès de sa Caisse de retraite ou télécharger sur le site de l'assurance retraite.

Concernant les retraites complémentaires ARRCO et AGIRC, le salarié peut :

- faire sa demande sur Internet, ou,
- télécharger sur Internet et remplir l'imprimé de demande de retraite AGIRC et ARRCO puis l'adresser, signé, à la caisse de retraite dont il dépend ou au Centre d'information, conseil et accueil des salariés (CICAS) de son domicile.

1.2. PRIME EXCEPTIONNELLE DE FIN DE CARRIERE

1-2-1 Bénéficiaires :

Tout agent préparant son départ à la retraite et répondant aux deux conditions cumulatives suivantes :

- Présenter au moins 15 années d'ancienneté au sein du groupe CDC au moment de son départ à la retraite ;
- Etre à 5 ans au plus de l'âge d'ouverture des droits à la retraite lui étant légalement applicable.

La prime exceptionnelle de fin de carrière sera versée à chaque agent entrant dans le champ des critères définis ci-dessus, chaque année, quel que soit le nombre de jours travaillés sur l'année civile considérée, sur les exercices 2018, 2019, 2020, 2021.

1-2-2 Montant :

- Le montant est de 1250 euros annuels, par année civile, sans proratisation
- Ce montant est majoré de 500 euros pour tout agent, public, comme privé, 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 applicable à la région parisienne et de la prime de fonctions et de technicité). Pour les salariés, cela correspond à ceux dont l'indice de rémunération est inférieur ou égal à 500. La situation des agents répondant à cette disposition est revue chaque année au moment du versement.

1-2-3 Procédure et date de versement :

Le droit de l'agent au bénéfice de la prime exceptionnelle de fin de carrière est déterminé par les services de gestion RH au moment de la réception de la demande d'entrée dans le dispositif au regard des critères définis au paragraphe 1-2-1. Les agents sont informés de leur droit en amont, le cas échéant, du premier versement qui intervient au plus tôt deux mois après l'émission de la demande sur le formulaire mis à la disposition des personnels.

Les versements interviennent par année civile et sur 4 ans au maximum. Tous les agents inscrits à ce dispositif au plus tard au 1^{er} janvier de l'année ouvrant droit au premier versement, percevront la prime exceptionnelle de fin de carrière sur le mois de mars. Pour les personnels non-inscrits au dispositif au 1^{er} janvier, le versement aura lieu « au fil de l'eau ». Dans ce cas, le versement de la prime exceptionnelle intervient après le préavis de gestion de deux mois après l'émission de la demande.

Exemples :

Un agent qui émet sa demande en octobre 2017 pour partir à la retraite en 2020 aura le bénéfice de 3 versements sur les mois de mars 2018, 2019 et 2020.

Un agent qui s'inscrit après le 1^{er} janvier 2018 pour partir à la retraite en 2020 aura le bénéfice de 3 versements, le premier, en fonction de sa date d'inscription, au cours de l'année 2018, et les deux suivants, sur les mois de mars 2019 et 2020.

Un agent qui émet sa demande au 1^{er} octobre 2017 pour une date de départ à la retraite le 31 janvier 2019 percevra la prime au mois de mars 2018. Puis au mois de janvier 2019, au moment du versement de son IDR.

Un agent né en 1961 qui souhaiterait partir en 2023 pourra s'inscrire fin 2018. Il bénéficiera du dispositif en 2019, 2020, 2021 2022 et 2023. Il percevra donc la prime exceptionnelle de fin de carrière en 2019, 2020 et 2021.

1.3. Mesure d'accompagnement pour les départs « Carrière longue »**1-3-1 Bénéficiaires :**

Les personnels entrant dans le dispositif légal de carrière longue et partant à la retraite avant l'âge légal de son année de naissance.

1-3-2 Montant :

- **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.

1-3-3 Modalité de prise en compte de ces jours : ces jours seront utilisés en temps, en une seule fois, dans la période précédant immédiatement le départ à la retraite.

1-3-4- Procédure :

L'agent doit informer la Caisse des Dépôts de son droit potentiel au départ « Carrière longue » au moment du dépôt de sa demande d'entrée dans le dispositif.

Le service RH de proximité est en charge, dans les 6 mois avant le départ effectif à la retraite, d'organiser avec l'agent considéré le solde de la prise de congé. Ces jours, en effet ne peuvent être monétisés.

Chapitre 2 : Mesures pérennes mises en place dès janvier 2018

Au-delà des mesures de transition ci-dessus définies, l'accord installe des mesures pérennes permettant aux agents de se constituer une épargne retraite tout au long de leur carrière. Dans cette perspective, 5 mesures sont mises en place dont 3 ont vocation à s'appliquer dès janvier 2018.

2-1 ABONDEMENT MAJORE SUR LE PERCO

2-1-1 Bénéficiaires :

Tout agent préparant son départ à la retraite et répondant aux deux conditions cumulatives suivantes :

- Présenter au moins 15 années d'ancienneté au sein du groupe CDC au moment de son départ à la retraite.
- Etre à 5 ans au plus de l'âge d'ouverture des droits à la retraite lui étant légalement applicable.

2-1-2 Montant de l'abondement :

Pour les personnels répondant aux critères ci-dessus définis,

- L'abondement annuel de l'employeur correspond à la règle maximale prévue par le Code du travail, à savoir, au regard des textes applicables à ce jour, **300 % de la somme placée par l'agent sur son PERCO.**
- Le plafond d'abondement sera porté au niveau maximal prévu par le Code du travail pour le PERCO, à savoir **6 276,48 €** (soit 16% du PASS, plafond annuel de sécurité sociale, chiffre 2017). Afin de tenir compte de ce nouveau plafond d'abondement relatif au PERCO, le plafond commun aux deux produits d'épargne salariale (PERCO-PEE) sera porté à **7000 €**. L'indexation sur l'évolution du plafond annuel de la sécurité sociale est prévue pour les deux montants.

Exemple :

Une personne inscrite fin 2017 dans le dispositif part le 1^{er} février 2019 à la retraite. Elle aura la possibilité de maximiser l'abondement employeur en plaçant sur son PERCO tout ou partie de sa prime d'intéressement en mars 2018 puis en mars 2019. Elle bénéficiera donc du dispositif pendant deux années (2018 et 2019).

2-1-3- Versement de l'abondement :

Les versements de l'abondement défini dans le paragraphe 2-1-2 interviennent dès lors que l'agent entre dans le dispositif de fin de carrière et effectue des versements au titre des

versements programmées et/ou au titre de l'utilisation de l'intéressement comme défini au paragraphe 2-2 de la présente fiche technique.

L'abondement est attribué par année civile.

Ces règles et plafonds d'abondement vaudront dans la limite de 5 exercices annuels. Dans les cas où la personne serait conduite à ne pas partir à la retraite au terme de cette période de 5 ans, elle reviendrait aux dispositifs de droit commun.

2-1-4-Procédure :

Les agents éligibles au dispositif d'abondement PERCO majoré ici défini doivent, pour en bénéficier, établir une demande sur un formulaire disponible sur l'intranet.

La demande doit être établie dans un délai minimal de deux mois pour pouvoir être prise en compte au titre de la gestion du PERCO. Il est ainsi souligné que le bénéfice de l'abondement ici défini au premier janvier d'une année N devra avoir fait l'objet d'une demande auprès des services de gestion au plus tard le 31 octobre de l'année N-1.

Une campagne d'information aura lieu à chaque automne afin d'anticiper au maximum les inscriptions au dispositif. L'attention est attirée sur le fait qu'il est impossible de procéder à des abondements employeur rétroactivement d'une année sur l'autre. Il est donc recommandé aux agents éligibles d'entrer suffisamment tôt dans le dispositif pour anticiper au mieux leurs propres versements durant l'année ainsi que les abondements employeur auxquels ils donneront droit.

L'imprimé de demande comportera des informations concernant ;

- L'âge légal et le droit de partir à la retraite au moment demandé.
 - Si la personne indique qu'elle partira à la retraite à l'âge légal appliqué aux personnes nées la même année qu'elle, aucun justificatif ne sera demandé
 - Si elle indique pouvoir partir avant cet âge, un justificatif sera demandé, à fournir dans toute la mesure du possible (relevé de carrière, EIG, RIS, carte de travailleur handicapé...)
- L'ancienneté acquise
(Voir annexe concernant le tableau des anciennetés CDC).

Les éléments seront contrôlés par les gestionnaires habilités avant ouverture du droit. Les agents seront informés de leur droit en amont, le cas échéant, de la première campagne d'abondement majoré.

2-2 BENEFICE D'UN ABONDEMENT EMPLOYEUR EN CAS DE VERSEMENT DE TOUT OU PARTIE DE L'INTERESSEMENT SUR LE PERCO.

2-2-1 Bénéficiaires : tous les personnels percevant de l'intéressement

2-2-2 Montant :

Le montant de l'abondement prévu en cas de versement de tout ou partie de l'intéressement sur le PERCO dépend de la situation de l'agent au regard de son départ à la retraite :

- L'agent entrant dans les critères définis au paragraphe 2-1 de la présente fiche, bénéficie, dans le cadre des procédures exposées, d'un abondement de 300% de la

somme d'intéressement portée au PERCO, dans la limite du plafond de 16% du PASS, (soit 6276 € chiffre 2017), incluant, le cas échéant, tout abondement d'ores et déjà perçu au titre de l'année civile en cours.

- Les agents n'entrant pas dans les critères définis au paragraphe 2-1 de la présente fiche, perçoivent un abondement sur le montant d'intéressement versé sur le PERCO dans la limite du plafond actuel (2844 € pour un produit, 3555 € pour le PEE et le PERCO), incluant, le cas échéant, tout abondement d'ores et déjà perçu au titre de l'année civile en cours.

Ces montants sont revalorisés chaque année.

2-2-3- Procédure

Les agents souhaitant placer tout ou partie de leur intéressement sur le PERCO seront invités à suivre la procédure de placement sur la plateforme Sésalis.

Une campagne d'information sera organisée dans le cadre de la campagne d'intéressement.

2-3 MAINTIEN DE LA COMPENSATION EPI

Les agents ayant souscrit un contrat Encouragement à la Prévoyance Individuelle (EPI) avant le 30 juin 2010 et s'inscrivant dans le dispositif d'abondement PERCO majoré, dans les conditions définies au paragraphe 2-1 de la présente fiche conserveront leur droit à compensation sous les conditions suivantes :

2-3-1 Bénéficiaires ; Tout agent entrant dans le dispositif et faisant partie des effectifs du groupe CDC à la date de son départ à la retraite et remplissant toutes les conditions suivantes

- Avoir souscrit un contrat Encouragement à la Prévoyance Individuelle (EPI) avant le 30 juin 2010,
- N'avoir procédé à aucun rachat et n'ayant pas ré-adhéré à l'EPI après une première résiliation,
- N'avoir pas opté depuis sa souscription pour des versements volontaires avec abondement sur le PEE et ou PERCO avant l'entrée dans le dispositif.

2-3-2 Montant : maintien du droit à compensation.

Exemples :

Une personne ayant un EPI abondé a prévu de partir en 2018. Elle doit ouvrir un PERCO à date d'effet du 1^{er} janvier 2018. Elle pourra continuer à épargner sur son EPI, mais celui-ci ne donnera plus lieu à abondement employeur. C'est dorénavant le PERCO qui bénéficiera de l'abondement employeur majoré. Si elle avait droit à la compensation EPI au 1^{er} janvier 2018, elle conservera son droit.

Une personne qui a 52 ans aujourd'hui et bénéficie d'un EPI abondé a fait le choix de ne pas ouvrir un PERCO. Si elle l'ouvre au moment où elle entrera dans le dispositif de fin de carrière,

5 ans avant son départ à la retraite, elle pourra conserver son EPI, mais il n'y aura plus d'abondement employeur. Par contre, ses versements au PERCO ouvriront droit à l'abondement employeur majoré. Par ailleurs, la compensation EPI ne sera pas supprimée, si elle y avait droit au moment de son entrée dans le dispositif de fin de carrière.

Chapitre 3 : Mesures pérennes mises en place à compter du 1er janvier 2022

3-1 INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE DE DROIT COMMUN (l'article L. 1237-9 du Code du travail)

L'accord relatif à l'accompagnement des parcours professionnels des personnels de l'Etablissement public par la promotion de l'épargne salariale et de dispositifs liés au départ à la retraite fixe pour objectif le fait que tous les personnels relevant de l'employeur Caisse des Dépôts puissent bénéficier d'une indemnité de départ en retraite dans les conditions prévues par l'article L. 1237-9 du code du travail.

La mise en œuvre de cette disposition devra s'opérer dans le cadre d'une disposition conventionnelle expresse fondée sur une disposition législative.

Une note technique détaillée sera élaborée d'ici 2021.

3-2 VERSEMENT UNILATERAL ANNUEL SUR LE PERCO

Afin d'encourager l'ouverture d'un PERCO par tous les agents mais aussi son alimentation régulière, l'employeur Caisse des Dépôts procèdera chaque année à compter de l'année 2022 à un versement unilatéral annuel en application des dispositions du Code du travail.

Bénéficiaires : tout agent ayant un PERCO ouvert et présent au 1^{er} janvier de l'année considérée.

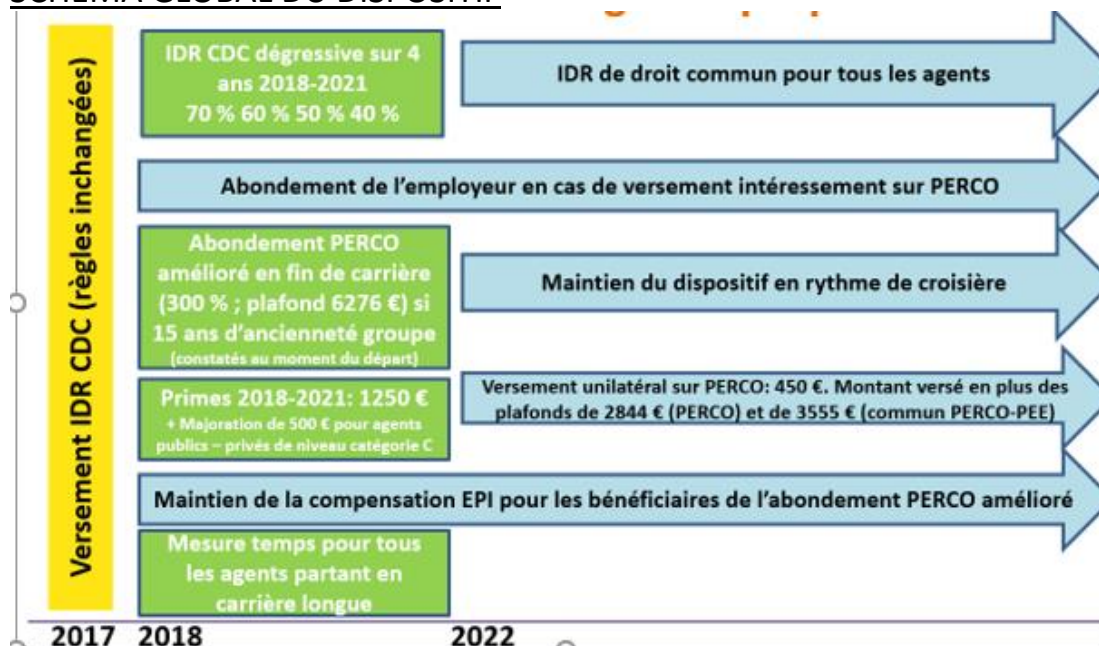
Montant :

- Le versement s'élèvera à 450 € bruts. Pour tous les agents ne bénéficiant pas du dispositif de PERCO amélioré (cf. 1.2 et 2.3), ce montant n'entrera pas dans le cadre du plafond d'abondement fixé par l'accord relatif au PERCO ni dans le cadre du plafond commun fixé pour les deux produits d'épargne salariale (PERCO et PEE). En revanche pour les personnes qui sont dans le dispositif de fin de carrière, ce versement unilatéral sera intégré au plafond maximal de 16% du PASS. L'avantage est qu'il sera versé sans contrepartie d'épargne.
- Il sera indexé sur l'évolution du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS), permettant son augmentation régulière.

Une note technique détaillée sera élaborée d'ici 2021.

*
* *

SCHEMA GLOBAL DU DISPOSITIF



TABEAU DES ANCIENNETES PRISES EN COMPTE (fonctionnaires)

SITUATION	CALCUL DE L'ANCIENNETE
Activité sans condition à la CDC	100%
Activité syndicale, congé syndical	100%
Années d'auxiliaire non validées à la CDC	100%
Années d'auxiliaire non validées hors CDC	0%
Années d'auxiliaire validées à la CDC	100%
Années d'auxiliaire validées hors CDC	0%
Congé de formation professionnelle	100%
Congé parental / congé post natal	50%
Congés ordinaires de maladie, CLM CLD, maternité	100%
Détachement « sortant » au sein du groupe CDC	100%
Détachement « sortant » hors groupe CDC	0%
Détachement « entrant » au sein de la CDC	100%
Disponibilité hors groupe CDC	0%
Disponibilité pour élever un enfant < 3 ans	0%
Disponibilité pour raison de santé / d'office	100%
Exclusion temporaire disciplinaire	0%
Hors cadre au sein du groupe CDC	100%
Hors cadre hors groupe CDC	0%
Mise à disposition dans le groupe ou hors groupe CDC	100%
Scolarité de fonctionnaire avant titularisation (ENA, PENA, IRA avant 1986)	0%
Scolarité IRA réalisé à la CDC avant 1986	100%
Stage non scolaire à la CDC	100%
Stage scolaire réalisé à la CDC	0%
Suspension (dispositif non disciplinaire)	100%

EXEMPLES D'UTILISATION DES OUTILS D'ÉPARGNE SALARIALE

- 1- Si au moment d'entrer dans le dispositif, l'agent n'a pas de PERCO ouvert :
Puisqu'il n'y a pas de versement sans ouverture de ce produit d'épargne, l'agent doit absolument en ouvrir un et vérifier la manière dont il versera les 2092 euros nécessaires pour déclencher l'abondement employeur maximum.
Il peut aussi ouvrir un PEE, afin d'obtenir les 724 euros d'abondement employeur qui lui permettraient d'atteindre le total de 7000 euros d'abondements employeur maximum.
S'il dispose d'un EPI, il n'a pas besoin de le fermer. Il peut le conserver et l'alimenter.
Par contre, il ne recevra plus d'abondement employeur.
- 2- Si l'agent possède déjà un PERCO ouvert au moment d'entrer dans le dispositif :
Il peut conserver son PERCO, qui ne change pas : seul le montant maximum de l'abondement employeur est modifié : avec un placement de sa part de 2092 euros au moyen de versements programmés ou du placement de tout ou partie de son intéressement, il pourra bénéficier de l'abondement maximal de 6276 euros. Il peut également ouvrir ou conserver un PEE, pour obtenir un total sur les deux produits de 7000 euros d'abondements employeur. Enfin, il peut continuer à alimenter son EPI, mais il n'aura pas de droit au dispositif de compensation EPI.

POUR PLUS D'INFORMATION :

En plus de cette fiche technique et afin de permettre à chacun de se positionner au sein de ce dispositif, les modalités d'information qui seront mises en œuvre sont les suivantes

- Mise en place d'un simulateur de calcul, pour le moment sur les 5 années 2018- 2022

Mise à disposition, pour toute question, d'une boîte mël dont l'intitulé est le suivant :

« Nouveau-dispositif-Retraite-et-epargne-salariale@caissedesdepots.fr ».

- FAQ alimentée au fur et à mesure des questions qui parviendront aux services RH à compter du mois de septembre.