



LA CFE-CGC SE RENFORCE

Méryl BOIX
PARIS



Méryl, peux-tu te présenter ?

J'ai 29 ans et je travaille à la CDC depuis 4 ans.

Je suis salarié de droit privé, au grade d'AET.

J'exerce une fonction de chargé du suivi stratégique et financier au sein de la Banque des Territoires.

Pourquoi as-tu choisi de rejoindre la CFE-CGC ?

Pour moi la CFE-CGC c'est beaucoup plus qu'un simple discours. Ils ont des idées novatrices et l'équipe CFE-CGC fait preuve d'écoute, de bienveillance, et accompagne les collègues de manière personnelle et individuelle. J'ai d'ailleurs pu bénéficier de cet accompagnement.

La CFE-CGC est un syndicat de confiance.

Concrètement, quelle aide t'a apporté la CFE-CGC ?

J'ai été pendant plusieurs années en CDP court avec des renouvellements réguliers de contrat. Cette situation était précaire et je souhaitais tout naturellement être embauché en tant que CDI à la CDC. Lorsque j'ai pris contact avec la CFE-CGC, l'équipe a su faire preuve d'écoute, de compréhension envers ma situation ainsi que de soutien. La CFE-CGC m'a accompagné auprès des RH et m'a conseillé efficacement et de manière pertinente. Aujourd'hui je suis titularisé en CDI de droit privé et je remercie l'équipe CFE-CGC pour son aide précieuse.

Quelles sont tes attentes pour l'avenir ?

La CFE-CGC est un syndicat à taille humaine et qui a la volonté de le rester.

A mon sens, le principal atout de la CFE-CGC est de mettre le bien-être et les attentes des personnels

au coeur de ses actions.

La CFE-CGC écoute, accompagne et défend les collègues au-delà de toute posture politicienne.

Dans la sphère syndicale, certaines pratiques doivent changer, d'autres doivent évoluer. Je pense que la CFE-CGC incarne cette volonté de changement, de renouveau, d'indépendance face à la Direction.

Parmi les syndicats dits « réformistes », seule la CFE-CGC a pris des positions fortes et fermes sur les rémunérations.

NOUS – les salariés et agents – sommes au centre des préoccupations syndicales de la CFE-CGC et je souhaite contribuer à développer ce beau projet.



RÉMUNÉRATIONS CO-HÉ-REN-CE ?

Comme vous le savez déjà, la CFE-CGC n'a pas signé l'accord cadre 2022-2024 qui instaure la disette côté rémunérations et qui voit la CAA disparaître alors que 800 départs à la retraite sont prévus sur la période.

Dans une logique de cohérence, la CFE-CGC n'a pas non plus signé les propositions d'accords minimalistes sur les rémunérations privés (NAO) et publiques (PFT).

En effet, la politique de rémunérations de ces dernières années conduit à des baisses du salaire net pour bon nombre de nos collègues, les inégalités femmes-hommes ne sont toujours pas traitées équitablement, les plus de 50 ans sont pénalisés, les PVO sont revues à la baisse.

Les prix s'envolent: carburant, électricité, gaz, alimentation, etc

Et la Direction, dans ce contexte, peine à s'engager sur des garanties concernant le pouvoir d'achat et l'inflation . Peut-on encore entrevoir des perspectives de déroulements de carrières ?

Nous avons été très surpris que les signataires de l'accord cadre (CFDT et UNSA) ne signent pas les accords sur les rémunérations. Cela laisse entendre qu'ils trouvent ces accords insuffisants et qu'ils ont donc signé l'accord cadre pour d'autres raisons majeures et prioritaires à leurs yeux ? Lesquelles ?

L'annonce du soi-disant abandon définitif du site d'IVRY ?

Le Directeur Général n'a pas vraiment annoncé cela. Suite à l'action collective des organisations syndicales, il a indiqué avoir décalé les déménagements à 2027 en précisant que d'autres projets seront à l'étude (Montparnasse, ..).

L'engagement de soumettre un accord RCC ?

La CFE-CGC n'est pas opposée, par principe, à la RCC. Mais il faut juste remettre les choses dans l'ordre, dans leur contexte et se fixer des priorités. **Nous ne trouvons pas acceptable que la Direction mette sur la table des millions d'euros pour quelques dizaines de collègues qui souhaitent partir en rupture conventionnelle et propose dans le même temps une enveloppe annuelle de points qui s'exprime en centaine de milliers d'euros pour les milliers de collègues qui restent !**

Nous fixons clairement et simplement une priorité pour le maintien du pouvoir d'achat et le déroulement de carrière de ceux qui restent et vont contribuer au futur de la CDC.

Pour la CFE-CGC, les rémunérations sont prioritaires et ne peuvent faire l'objet de « tractations » au sein d'un package appelé « accord-cadre », tout cela au détriment de la majorité des personnels.

Rejoignez la CFE-CGC, pour contribuer à changer les choses !



<https://cdc.cfe-cgc.fr>

<https://cdc.cfe-cgc.fr>

INTÉRESSEMENT ET PEE PERCO



L'INTÉRESSEMENT

Il existe à la CDC des accords intéressement, PEE et PERCO, négociés et signés par la **CFE-CGC**.

L'intéressement est lié à des performances collectives que la Direction de la CDC et l'ensemble du personnel se proposent d'atteindre afin d'améliorer la qualité de service de l'Établissement public. L'intéressement est donc fondé sur l'atteinte collective et aléatoire d'objectifs définis non seulement au niveau de l'Établissement public mais aussi au niveau des unités de travail.

Ces performances sont déterminées en fonction du niveau de réalisation d'objectifs préalablement fixés et mesurables, qui sont assortis d'un coefficient de pondération selon l'importance qui leur est donnée. A cet effet, sont déterminés :

- des objectifs communs (dits objectifs transversaux),
- des objectifs Métiers et fonctions support, constituant des unités de travail.

La répartition de la masse d'intéressement se fait dans les conditions suivantes :

- Une part uniforme correspondant à un % de la masse salariale (maximum 0,50%)
- Une part correspondant à un % de la masse d'intéressement restante (maximum 7,75%) et répartie selon 2 critères :
 - ⇒ 45 % en proportion du salaire
 - ⇒ 55 % selon le temps de présence individuel

Le salaire est pris en compte dans la limite d'un plafond annuel brut fixé à 3 fois le plafond annuel de sécurité sociale en vigueur au premier janvier de l'année.

À SAVOIR

Condition d'ancienneté pour bénéficier de la prime d'intéressement :

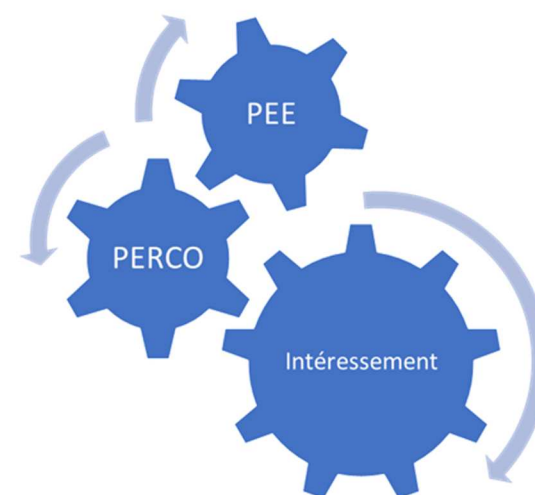
3 mois d'ancienneté au sein de l'établissement public. Cette condition s'apprécie en tenant compte du ou des contrats de travail conclus entre le bénéficiaire et l'EP, au cours de la période de calcul de l'intéressement et des douze mois précédant cette période.

QUEL EST LE LIEN AVEC LE PEE ET LE PERCO ?

La prime d'intéressement est versée sur un support d'épargne salariale ou payée, totalement ou partiellement selon le choix du bénéficiaire.

Chaque bénéficiaire doit faire connaître son choix de versement ou d'affectation des sommes sur un plan d'épargne salariale.

ATTENTION ! Conformément à l'article 150 de la Loi Macron, à défaut d'option exercée par le bénéficiaire entre l'épargne ou le paiement de sa prime d'intéressement, celle-ci fait l'objet d'une affectation d'office sur le PEE, même s'il n'a pas encore ouvert ce plan d'épargne. Le placement par défaut de la totalité de la prime d'intéressement sera affecté sur le FCPE le plus sécurisé.



Ce placement par défaut n'est pas forcément celui le mieux adaptée à votre situation personnelle !

Se pose donc la question de l'intérêt (ou non) de placer tout ou partie de sa prime d'intéressement sur le PEE et / ou le PERCO ?

Le premier intérêt de placer sa prime d'intéressement sur un produit d'épargne est d'ordre fiscal :

- La prime est soumise à l'impôt sur le revenu si elle est directement perçue.
- **La prime n'est pas soumise à l'impôt sur le revenu si elle est versée sur un PEE et /ou un PERCO.**

Le second intérêt peut être de placer tout ou partie de sa prime d'intéressement sur le PERCO pour générer un abondement employeur.

En fonction du critère fiscal et de votre souhait d'optimisation de votre épargne salariale (en clair, pouvoir bénéficier du maximum d'abondement employeur sur le PEE/PERCO), il peut être très pertinent de placer votre intéressement.

Bien entendu, cela s'étudie au cas par cas et dépend :

- De vos revenus,
- De votre capacité personnelle d'épargne,
- De votre fiscalité,
- De vos projets (préparer une épargne retraite, acquérir une résidence principale, ...).

L'AVIS DE LA CFE-CGC

Si vous souhaitez placer 100 % de votre intéressement pour bénéficier de la défiscalisation, nous vous conseillons de placer sur le PERCO une part nécessaire et suffisante pour atteindre le plafond d'abondement employeur et de placer le reste sur le PEE. Cela vous permettra d'immobiliser un minimum sur le PERCO qui reste bloqué jusqu'à la retraite (sauf clauses de débloquages anticipées) et de rendre le reste disponible sous 5 ans avec le PEE.



Communiquons utile !

Besoin d'accompagnement sur l'épargne salariale ?

Prenez contact avec la CFE-CGC : Laurent au 06 87 79 04 86

