

L'Essentiel



GROUPE CDC



L'Épargne

Salariale





Comme vous le savez sans doute déjà, la **CDC** change de prestataire pour la gestion de notre **épargne salariale** en février 2025

La **CFE-CGC** a jugé utile de vous préparer un guide qui reprend les **principaux thèmes** afin de vous permettre de ne rien rater des évolutions en cours.

Nous souhaitons vous restituer l'**information essentielle**, aborder les sujets qui nous semblent **indispensables**. Nous ne prétendons pas couvrir l'exhaustivité du champ de l'épargne salariale, et vous encourageons **à étudier avec attention** les informations transmises par les services compétents de la **Direction CDC**.

Nous abordons ici :

- Les modalités des **nouveaux accords** épargne salariale ;
- Le versement unilatéral de **550 €** ;
- Les nouveaux plafonds **PEE** et **PERECO** ;
- La défiscalisation du **PERECO** ;
- Les nouveaux **FCPE**.



Nous espérons que vous trouverez ce document **clair** et surtout **utile** et restons bien entendu **à votre disposition pour tout renseignement complémentaire**.

L'équipe **CFE-CGC**.





SOMMAIRE



1°) RÉSUMÉ DES NÉGOCIATIONS

2°) CE QU'IL FAUT RETENIR !



3°) PRÉSENTATION : PEE & PERECO

4°) LE PEE EN DÉTAIL



5°) LE PERECO EN DÉTAIL

6°) ÉPARGNE AMÉLIORÉE - FIN DE CARRIÈRE



7°) 550 € - VERSEMENT UNILATÉRAL

8°) PERECO & DÉFISCALISATION



9°) VERS DE NOUVEAUX FCPE ?



1°) RÉSUMÉ DES NÉGOCIATIONS

La **CFE-CGC** a participé activement à la négociation globale sur l'**épargne salariale** et a signé les nouveaux accords qui s'appliquent dès 2025, suivie par la **CFDT** et la **CGT** (à noter que l'**UNSA** et le **SNUP** n'ont pas signé).



Pourquoi ces nouveaux accords ?



La **CFE-CGC** porte depuis des années le **projet d'un appel d'offre** pour le renouvellement du contrat de gestion de **notre épargne salariale**.

En effet, la société gestionnaire jusqu'en 2024 (**EPSENS**) ne figure pas parmi les meilleurs acteurs du marché (rendements des FCPE, frais de gestion, délais, ...).

Nous avons été entendus par la **Direction**. Un nouveau gestionnaire, **AMUNDI ESR**, a été sélectionné après un appel d'offre **minutieux** et **qualitatif**.



Pour quels bénéfices ?

La **modification principale** consiste à ne plus prélever l'épargne directement sur votre fiche de paie.

Un **outil de programmation des versements** sera disponible directement depuis le site du gestionnaire de votre épargne et les versements se feront directement **depuis votre compte bancaire**.

Les **avantages** selon la **CFE-CGC** sont :

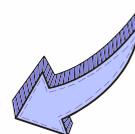
- Un **seul site** pour votre épargne (contre deux avant, **Sésalis** et **EPSENS**) ;
- L'**accès 7/24** pour vos versements (contre des périodes d'ouvertures réduites avec **Sésalis**) ;
- Les **versements libres ponctuels** seront abondés par l'employeur ce qui donnera **plus de souplesse** à l'épargnant en cas d'épargne **non programmée** ;
- Un **abondement identique** pour le **PEE** et le **PERECO** par tranches de versement en euros et non plus en pourcentage du salaire ce qui permettra à tous **d'atteindre les plafonds d'abondement employeur** ;





- Un abondement de l'intéressement **porté à 200%** (actuellement **150%**) **sur les 300 premiers euros** (la **CFE-CGC** était la seule organisation syndicale à porter cette revendication). Cette amélioration est un premier pas de « **rééquilibrage** » entre les taux d'abondements (versements et intéressement) ;
- Une augmentation du **Versement Unilatéral de l'Employeur** qui passera de **541 €** à **550 €** en 2025 et sera indexé sur le **PASS annuel à 1,186 %** ;
- Une augmentation de **150 €** du plafond de versements sur le PEE qui sera aussi indexé sur le **PASS annuel à 7,7%**. Cette mesure est à destination des épargnants qui privilégient l'épargne disponible au bout de 5 ans ;

En **moyenne**, ce nouveau dispositif permettra aux personnels qui ont les rémunérations les moins élevées d'avoir une **hausse de 150 € d'abondement employeur** à épargne personnelle **constante**.



- Une **hotline** dédiée **plus performante** que celle d'**EPSENS** ;
- Une **meilleure performance des fonds** (**AMUNDI** a obtenu de biens meilleurs rendements durant les 5 dernières années) ;
- Des **frais de gestion en baisse** de manière très significative (jusqu'à **-72%** **sur le fond monétaire** qui contient l'encours le plus important des collaborateurs CDC) ;
- Des opérations qui restent **gratuites** et **illimitées** comme l'arbitrage, le débloqué, ...



La minute syndicale CFE-CGC



L'impact des dernières élections professionnelles de 2022 :

Lors de ces élections, vous avez porté la **représentativité** de la **CFE-CGC** à **15%**. Ce n'est pas neutre !

L'**UNSA** n'ayant pas signé ces avenants, il fallait une **majorité responsable** d'au moins 50 % de représentativité syndicale. Sans un poids de **15%** de la **CFE-CGC**, ces avenants seraient restés lettres mortes ...

Si vous pouvez aujourd'hui bénéficier de tous ces avantages sur l'épargne salariale, c'est grâce à vos votes pour la **CFE-CGC** en **2022**.

La **CFE-CGC**, forte de son expertise sur l'épargne salariale, se mobilise afin de vous permettre de bien appréhender **tous les avantages de ce nouveau dispositif**.

2°) CE QU'IL FAUT RETENIR !

1

Les versements volontaires

Dans le nouveau dispositif, vos **versements volontaires** se feront directement depuis votre compte bancaire (et non plus depuis votre fiche de paie).



Si vous aviez mis en place un versement volontaire programmé (dans **Sésalis**), il sera **supprimé** dans le cadre du transfert de vos avoirs. Vous devrez mettre en place **un nouveau versement périodique chez Amundi** dans votre espace personnel du site **www.amundi-ee.com** ou sur l'appli mobile « **Mon Epargne** » dès le 4 février 2025.



Bien que le nouveau dispositif **permette des versements ponctuels abondés**, nous vous recommandons de programmer vos versements pour **éviter les oublis** et **lisser votre épargne sur l'année** (afin d'éviter de devoir sortir une somme trop importante en une seule fois ...).



2

Les modalités d'abondements

Les **modalités d'abondements employeur changent**.

Les abondements employeur ne se font plus en pourcentage de votre salaire. De plus, les plafonds **évoluent** (à la hausse) ainsi que l'abondement sur l'**intéressement**. Tenant compte de ces éléments, vous allez devoir **adapter votre politique d'épargne** pour atteindre les nouveaux plafonds d'abondements employeur en épargnant à minima.

3

Si vous détenez des avoirs au sein de la gestion pilotée du PERECO

Vos avoirs seront **automatiquement transférés** dans la nouvelle **gestion pilotée du PERECO** chez **AMUNDI** dans les supports prévus au règlement de plan et selon la grille de votre choix d'origine, **Prudente**, **Équilibrée** ou **Dynamique**.

La répartition de vos avoirs sera fonction de votre **horizon de placement** ou **âge de départ en retraite prévisionnel**. A défaut d'information d'**EPSSENS** concernant votre horizon de placement actuel, l'horizon de placement retenu sera celui de l'âge légal de départ à la retraite.

Vous pourrez modifier ces caractéristiques (*profil de la gestion pilotée et horizon de placement*) à tout moment dans **votre espace personnel Amundi**.



3°) PRÉSENTATION : PEE & PERECO



INTÉRÊT DES DISPOSITIFS : 4875 € OU 8488 € ?

Il existe à la **CDC** des accords, **négociés** et **signés** par la **CFE-CGC**, vous permettant d'ouvrir, sur la base du volontariat, **deux plans d'épargne salariale** :

- Un **PEE** (*Plan d'Épargne Entreprise*) ;
- Un **PERECO** (*Plan d'Épargne Retraite Collectif*).

Chacun de vos versements volontaires sur ces plans, donne lieu à un **abondement de la CDC**.

En 2025, les **plafonds d'abondement** (*réévalués chaque année sur la base de l'évolution du plafond annuel de la sécurité sociale*) sont les suivants :

- **3 627 €** pour le **PEE** ;
- **3 415 €** pour le **PERECO** ;
- **4 325 €** si vous adhérez au **PEE** et au **PERECO**.



Bon à savoir :

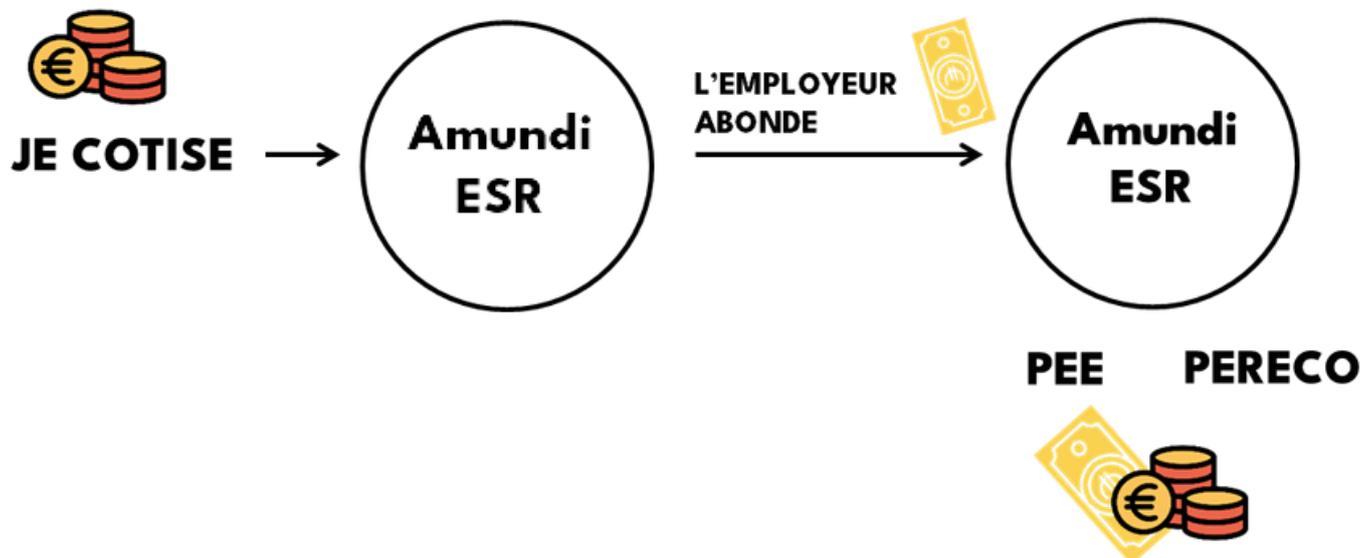


- Un abondement employeur est versé sur chacun des plans, **PEE** et **PERECO**.
- Il faut **3 mois d'ancienneté** au sein de l'établissement public.
- Les **frais de fonctionnement** des plans sont pris en charge par l'employeur.

Il existe de plus un **versement unilatéral de l'employeur** d'un montant de **550 €** (*valeur 2025*) pour tout détenteur d'un **PERECO**.

Cela signifie qu'en vous constituant une épargne personnelle sur un **PEE** et un **PERECO**, vous pouvez bénéficier de **4875 €** d'abondement employeur **chaque année**.

Il existe également un accord dit « **fin de carrière** » qui permet, durant les 5 années avant votre âge légal de départ à la retraite, d'avoir des plafonds d'abondements **plus importants** : **8488 €** en cas d'adhésion au **PEE** et au **PERECO**.



COMMENT CONSTITUER MON ÉPARGNE ?

Vous constituez votre épargne en **alimentant** votre **PEE** et votre **PERECO** :

- Par des **Versements mensuels Programmés** prélevés mensuellement sur votre compte bancaire le 29 de chaque mois (sauf février où ce sera début mars).
- À tout moment, par des « **Versements Volontaires Exceptionnels** » via votre **carte bancaire** ou **par prélèvement (via IBAN)** ;
- Par affectation de **tout** ou **partie** de votre **prime d'intéressement**.

Bon à savoir :

Le système n'est pas contraignant.
Vous pouvez modifier mensuellement le montant de vos **Versements Programmés (VP)**.

Les sommes alimentant le **PEE** et le **PERECO** (vos versements ainsi que les abondements employeur) sont affectées, sur décision de l'adhérent, à l'acquisition de parts de **fonds communs de placements d'entreprise (FCPE)**.

Il existe **plusieurs fonds** avec des **niveaux de risques différents** (*monétaire, obligataire, action*).

L'adhérent peut répartir ses versements entre plusieurs fonds.

Le fonctionnement des fonds est assuré par la société de gestion **Amundi ESR** (*Epargne Salariale et Retraite*).

L'**adhésion** au **PEE** et au **PERECO** se déroule en ligne sur le site :

4°) LE PEE EN DÉTAIL



COTISATIONS ET ABONDEMENTS EMPLOYEUR

Il existe à la **CDC** un **nouvel accord PEE** datant de mars 2024, négocié et signé par la **CFE-CGC**.

Nous traitons ici du cas général, le **mémo n°5** spécifique à l'accord **« fin de carrière »** est disponible.

Le **PEE**, système d'épargne financière à adhésion facultative permet de se constituer une épargne en vue d'une sortie en capital.

Le principe est assez simple, vous **cotisez** et l'employeur **abonde** (cf tableau).

L'abondement employeur est **plafonné en euros**. En 2025, le plafond d'abondement **PEE** (réévalué chaque année sur la base de l'évolution du plafond annuel de la sécurité sociale) est de **3 627 €**.

Ce nouvel accord intègre une **augmentation de 150€** du plafond d'abondement employeur.

Vous pilotez votre épargne (via le site **Amundi**) et vos versements (programmés ou ponctuels) sont prélevés **directement sur votre compte bancaire**.

Ce **nouveau dispositif** n'est plus lié au salaire du collaborateur, ce qui permet désormais aux plus basses rémunérations de pouvoir bénéficier (s'ils le souhaitent) **du maximum de l'abondement employeur**.

Montant épargné	Abondement employeur plafonné
15 € - 300 €	300%
> 300 € - 700 €	200%
> 700 € - 1000 €	100%
> 1000€	50%

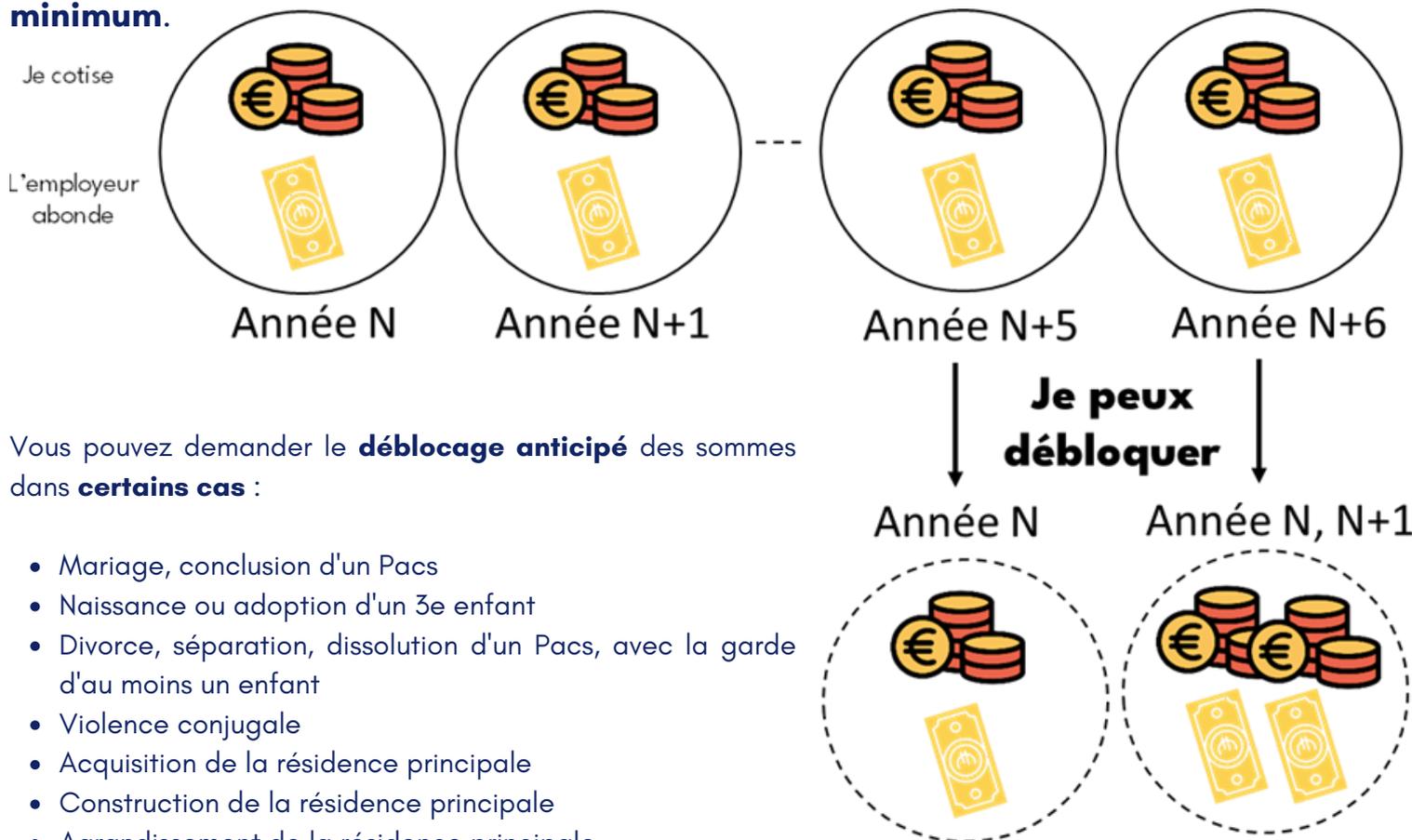


L'**abondement CDC** est exonéré de cotisations sociales (*hors CSG/CRDS*) et non imposable (la CSG et la CRDS sont prélevées sur les sommes avant leur comptabilisation sur le PEE).

Les versements volontaires que vous effectuez sur le PEE ne sont pas déductibles de votre revenu imposable.

QUAND PUIS-JE RÉCUPÉRER MON ÉPARGNE ?

Sur le PEE, la période d'immobilisation des sommes versées est de 5 ans « glissants » minimum.



Vous pouvez demander le **déblocage anticipé** des sommes dans **certains cas** :

- Mariage, conclusion d'un Pacs
- Naissance ou adoption d'un 3e enfant
- Divorce, séparation, dissolution d'un Pacs, avec la garde d'au moins un enfant
- Violence conjugale
- Acquisition de la résidence principale
- Construction de la résidence principale
- Agrandissement de la résidence principale
- Remise en état de la résidence principale
- Invalidité (*adhérent, son époux(se) ou partenaire de Pacs, ses enfants*)
- Décès (*adhérent, son époux(se) ou partenaire de Pacs*)
- Cessation du contrat de travail (*licenciement, démission, départ en retraite*)
- Création ou reprise d'entreprise
- Surendettement
- Rénovation énergétique de la résidence principale
- Achat d'un véhicule propre
- Activité de proche aidant

La **demande de déblocage anticipée** doit intervenir dans les 6 mois suivant l'événement.

Toutefois, elle peut intervenir à tout moment **en cas de rupture du contrat de travail, décès, invalidité et surendettement**.



Bon à savoir :



Il est possible de verser tout ou partie de son **intéressement sur le PEE**. Cela permet une **défiscalisation**, mais ce versement ne génère **AUCUN abondement de l'employeur** !

En cas de **décès**, le capital entre dans la succession.

A la sortie, le **capital est non imposable**, seules les plus-values sont soumises à prélèvements sociaux de 17.2%.



5°) LE PERECO EN DÉTAIL



COTISATIONS ET ABONDEMENTS EMPLOYEUR

Il existe à la **CDC** un **nouvel accord PERECO** datant de mars 2024, négocié et signé par la **CFE-CGC**.

Nous traitons ici du cas général, le **mémo n°5** spécifique à l'accord **« fin de carrière »** est disponible.

Le **PERECO**, système d'épargne financière à **adhésion facultative** permet de se constituer une épargne de long terme (en principe jusqu'au départ à la retraite) en vue d'une sortie en capital et/ou en rente.

Le principe est assez simple, vous **cotisez** et l'employeur **abonde**. Vous pouvez cotiser mensuellement et / ou verser **tout ou partie de votre intéressement**. Le taux d'abondement employeur est pour ce cas fixé à **200 %** de la somme placée sur les **300 premiers euros** puis à **150%** sur le reste.

L'abondement employeur **est plafonné en euros**.

En 2025, le **plafond d'abondement PERECO** (réévalué chaque année sur la base de l'évolution du plafond annuel de la sécurité sociale) est de **3 415 €**.

Vous **pilotez** votre épargne (via le site **Amundi**) et vos versements (programmés ou ponctuels) sont prélevés directement sur votre compte bancaire.

Ce **nouveau dispositif** n'est plus lié au salaire du collaborateur, ce qui permet désormais aux plus basses rémunérations de pouvoir bénéficier (s'ils le souhaitent) **du maximum de l'abondement employeur**.



Bon à savoir :



Les frais de fonctionnement du PERECO sont pris en charge par l'employeur.

Les signataires de ce nouvel accord sont la **CFE-CGC**, la CFDT et la CGT.

Le fait de détenir un **PERECO** permet de bénéficier du **versement unilatéral de l'employeur 550 €** en janvier 2025 (cf **mémo n°7**).

Montant épargné	Abondement employeur plafonné
15 € - 300 €	300%
> 300 € - 700 €	200%
> 700 € - 1000 €	100%
> 1000€	50%

L'**abondement CDC** est exonéré de cotisations sociales (*hors CSG/CRDS*) et non imposable (la CSG et la CRDS sont prélevées sur les sommes avant leur comptabilisation sur le PERECO).

Les **versements volontaires** que vous effectuez sur le **PERECO** peuvent être **déductibles de votre revenu imposable sous certaines conditions** (cf mémo n°11).

QUAND PUIS-JE RÉCUPÉRER MON ÉPARGNE ?

Les sommes versées sur le **PERECO** sont bloquées jusqu'au départ à la retraite.

Toutefois, vous pouvez demander le déblocage anticipé des sommes dans les cas suivants :

- Décès (*adhérent, son époux ou partenaire de Pacs*) ;
- Invalidité (*adhérent, son époux ou partenaire de Pacs, ses enfants*) ;
- Surendettement de l'adhérent ;
- Acquisition de la résidence principale ;
- Remise en état de la résidence principale suite à une catastrophe naturelle ;
- Expiration des droits de l'adhérent à l'assurance chômage.

Aucun délai n'est exigé pour la **demande de déblocage anticipée**, sauf en cas d'acquisition ou de remise en état de la résidence principale, où le délai est de 6 mois.

La sortie peut se faire **à la date de liquidation des droits à la retraite ou ultérieurement**.

Les sommes peuvent être restituées soit :

- Sous **forme de rente viagère** acquise à titre onéreux ;
- Sous **forme de capital** en une fois ou de manière fractionnée.

Pour ceux qui ne souhaitent pas ouvrir de **PERECO** pour ne pas avoir des sommes bloquées jusqu'à la retraite (*en particulier les plus jeunes*), envisagez le **PERECO comme un plan d'épargne logement** si vous avez un projet d'acquisition de votre résidence principale, car vous pourrez faire jouer le **déblocage anticipé**.



Bon à savoir :



En cas de **décès**, le capital entre dans la succession.

Un **critère de déblocage** ne peut être utilisé qu'une seule fois pour un même PERECO.

Si vous avez déjà acheté une résidence principale en récupérant par ce moyen **tout ou partie de votre épargne salariale**, vous ne pourrez pas effectuer une deuxième demande semblable à l'avenir si vous déménagez de nouveau.



Bon à savoir :



Notez que le déblocage de votre épargne salariale **reste limité** pour empêcher le surfinancement de l'acquisition de votre résidence principale. Ainsi, le montant d'épargne salariale que vous pouvez débloquer **ne peut pas excéder le prix d'acquisition** (*tous frais compris*) après soustraction de votre apport personnel et du crédit effectué auprès de votre banque. Pensez bien à cela lors de **l'élaboration de votre plan de financement** : par exemple, ne commettez pas l'erreur de déclarer un apport personnel (*hors épargne salariale*) qui permettrait à lui seul de combler l'ensemble de vos besoins de financement. Dans ce cas, **le déblocage de votre épargne salariale vous serait refusé**.

PLUSIEURS MODES DE GESTION

La gestion libre :

L'adhérent **choisi lui-même** son allocation d'actifs entre les **différents FCPE** (*dont les risques et les rendements diffèrent*) et peut la modifier par arbitrages entre ces fonds.

La gestion pilotée :

Les versements sont affectés **automatiquement** sur **différents FCPE** selon des profils de répartition et de désensibilisation proposés par **le gestionnaire Amundi ESR**.

Il existe **trois profils** :

- Le profil **prudent** ;
- Le profil **équilibré** ;
- Le profil **dynamique**.



L'avis de la CFE-CGC

Cette **gestion pilotée** repose sur des **arbitrages automatiques** définis en fonction du nombre d'années restant à courir jusqu'à la date théorique du départ à la retraite de l'adhérent. Ces arbitrages automatisés, à dates, **ne tiennent pas compte de l'état des marchés financiers** au moment des opérations et peuvent se révéler peu pertinents.

Néanmoins, si vous comptez laisser vos avoirs jusqu'à la retraite et/ou que vous ne pilotez absolument pas vos placements, il peut être pertinent **de déléguer les arbitrages dans le cadre d'une gestion pilotée** pour espérer un meilleur rendement.

6°) ÉPARGNE AMÉLIORÉE - FIN DE CARRIÈRE



PRÉSENTATION DU DISPOSITIF

Il existe à la CDC **un accord (6 juillet 2017) relatif à l'accompagnement des parcours professionnels de l'Établissement public Caisse des Dépôts** par la promotion de l'épargne salariale et de dispositifs liés aux départs à la retraite.

Cet accord prévoit **un dispositif d'abondement « amélioré »** bénéficiant aux collaborateurs en fin de carrière.

Des **règles d'abondement employeur** sur le **PERECO** plus avantageuses sont mises en place pour tout adhérent en ayant formulé la demande et **répondant aux deux conditions cumulatives suivantes :**

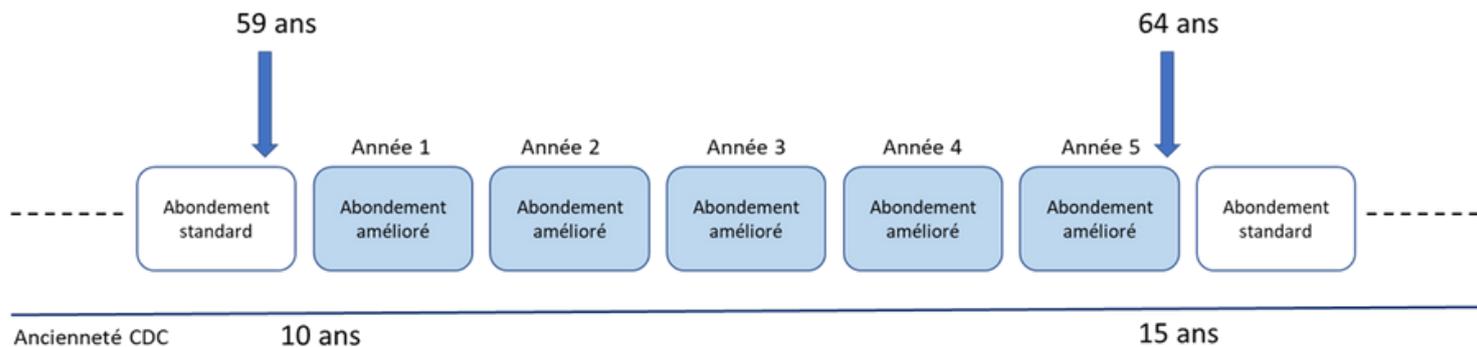
- Présenter **au moins 15 années d'ancienneté au sein du groupe CDC** au moment de son départ à la retraite ;
- Être **à 5 ans au plus** de l'âge d'ouverture des droits à la retraite lui étant légalement applicable.



Bon à savoir :



Ce dispositif ne vous contraint pas à partir en retraite au bout des 5 ans d'abondement bonifié.



Le plafond d'abondement employeur sur le **PERECO** est porté à **7 536 €** (*chiffre 2025*).
L'abondement annuel de l'employeur correspond à **300 %** des sommes placées par l'agent **sur son PERECO**.

Cet abondement amélioré peut être généré par les **versements mensuels programmés** ou **ponctuels** mais également par le placement de **tout ou partie de la prime d'intéressement**.

Le plafond d'abondement employeur sur le **PEE** est fixé à **952 €** (*chiffre 2025*).
Les modalités d'abondement employeur sur le **PEE** sont les mêmes que dans le cas standard.

Le **plafond commun** aux deux produits d'épargne salariale (**PEE/PERECO**) est porté à **8 488 €** (*chiffre 2025*).
Ces plafonds sont indexés sur **l'évolution du plafond annuel de la sécurité sociale**.

Ces règles et plafonds d'abondement valent dans la limite de 5 exercices annuels.
Au-delà des 5 ans, si vous ne partez pas à la retraite, **vous repassez dans la situation des abondements standards**.

COMMENT S'INSCRIRE AU DISPOSITIF ?

En **septembre de chaque année**, les RH lancent une campagne d'inscription au dispositif fin de carrière et vous adressent un courriel qui contient un lien **vers le formulaire d'inscription dématérialisé**.



Bon à savoir :



Dans la **fourchette de ces 5 exercices annuels bonifiés**, vous vous demandez peut-être si le fait de partir à la retraite en début ou en fin d'année a un impact sur le montant de l'abondement employeur ?

L'abondement employeur sur le **PERECO** n'est pas proratisé. **Vous pouvez donc partir en début d'année**.
Mais il vous faudra épargner suffisamment sur votre PERECO afin d'optimiser l'abondement employeur.

Si vous partez à la retraite en janvier, vous pourrez, par exemple, placer tout ou partie de votre intéressement sur le **PERECO** pour obtenir l'abondement employeur en mars/avril. Cela implique, bien entendu, **de ne pas clôturer votre PERECO avant d'avoir perçu l'abondement** !



7°) 550 € - VERSEMENT UNILATÉRAL



Il existe à la CDC un **nouvel accord PERECO** datant de mars 2024, négocié et signé par la **CFE-CGC**.

En janvier de chaque année, l'**employeur verse unilatéralement 550 € bruts** (chiffre 2025) à chaque collaborateur détenteur d'un **PERECO**.

Le nouvel accord intègre une augmentation de 10 € de ce versement.

Ce montant est indexé sur l'évolution du plafond annuel de la sécurité sociale (*PASS*).

Alors n'attendez pas, ouvrez un PERECO !

(Pour tout savoir sur le **PERECO**, consultez nos [mémos n°1](#) et [n°3](#) sur notre site internet cdc.cfe-cgc.fr)



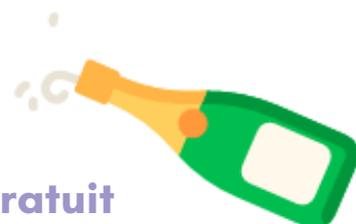
Bon à savoir :



Vous n'avez pas à cotiser pour obtenir ces **550 €**, mais vous devez être détenteur d'un **PERECO**.

Les signataires de ce nouvel accord sont la **CFE-CGC**, la CFDT et la CGT.

Versement gratuit



Pour tous les adhérents ne bénéficiant pas du dispositif de PERECO amélioré (système dit « fin de carrière ») l'année du versement unilatéral, ce montant n'entre pas dans le cadre du plafond d'abondement PERECO ni du plafond commun aux deux produits d'épargne salariale (PERECO et PEE).

Concrètement, vous pourrez percevoir de la part de l'employeur (*chiffres 2025*) :

- **3 415 € + 550 € = 3 965 €** pour le **PERECO** ;
- **4 325 € + 550 € = 4 875 €** pour le **PEE** et le **PERECO**.

Pour tous les adhérents en cours de bénéfice du dispositif de PERECO amélioré, ce montant entre dans le cadre du plafond d'abondement PERECO qui est déjà au maximum légal, et donc du plafond commun aux deux produits d'épargne salariale (PERECO et PEE).

Concrètement, vous pourrez percevoir la même somme de la part de l'employeur (*chiffres 2025*) :

- **7 536 €** pour le **PERECO** ;
- **8 488 €** pour le **PEE** et le **PERCO**.

Mais vous aurez à cotiser moins pour obtenir ces plafonds dans la mesure où **550 €** seront versés sans versement volontaire en contrepartie.



**T'as un PERECO ?
Non ? Alors t'attends quoi ?
C'est le moment !**



8°) PERECO & DÉFISCALISATION



La grosse nouveauté du **PERECO** concerne la **possibilité de déduire ses versements volontaires de ses revenus imposables**.

Êtes-vous obligé de déduire vos versements de votre revenu imposable ?

Non ! La déduction n'est qu'une option, même s'il s'agit de l'option par défaut. Vous pouvez donc renoncer à la déduction !

Si tel est votre choix, **vous devrez le signaler avant d'effectuer votre versement**. Une fois votre argent déposé, il est impossible de revenir sur votre choix !

La déduction fiscale par défaut, ou le fait d'y renoncer, **n'est toutefois pas irrémédiable**. Votre **PERECO** est compartimenté : versements de l'employeur d'une part, vos versements volontaires d'autre part. Ainsi, rien ne vous empêche de choisir **la non déductibilité en début de vie du PERECO** pour opter plusieurs années plus tard pour la déduction afin de réduire votre impôt.

Le gestionnaire compartimentera alors les sommes concernées (*déduites d'un côté, non déduites de l'autre*) **car la fiscalité à la sortie sera différente**.



Bon à savoir :



ATTENTION !

La **déduction** est l'option **par défaut**.



Avec déduction : quelle fiscalité à la retraite ? Vous avez dit « report d'imposition » ?

Attirante à l'entrée sur le **PERECO**, la fiscalité **sera moins attrayante à l'âge de la retraite !** Si vous choisissez la **sortie en capital**, l'ensemble des sommes préalablement déposées sur le **PERECO** seront soumises à l'impôt sur le revenu au moment du retrait : on peut parler d'un **report d'imposition**, l'avantage à l'entrée étant gommé **par la fiscalité à la sortie**. Les gains réalisés entre temps seront eux soumis à **la fiscalité des revenus du capital** (*prélèvement forfaitaire unique, ou PFU*).

Si vous choisissez la **sortie en rente viagère** (*permet de générer un revenu mensuel, en fonction de l'épargne accumulée*), les rentes issues du **PERECO** s'ajoutent à vos pensions de retraite et sont soumises au même régime fiscal.

Sans déduction : quelle fiscalité à la retraite ?



Si vous renoncez à l'avantage fiscal au moment du versement sur le **PERECO** :

- **en cas de sortie en capital**, seuls les gains réalisés grâce à votre épargne **seront soumis au PFU** (*impôt sur le revenu + prélèvement sociaux*). Le capital, lui, n'est pas imposé.
- Si vous choisissez **la sortie en rente**, celle-ci bénéficiera d'un régime fiscal plus avantageux que celui des pensions de retraite : **le barème des rentes viagères à titre onéreux (RVTO)**. Seule une part de la rente mensuelle sera **fiscalisée**.

Qui a intérêt à renoncer à la déduction des versements sur le PERECO ?

Les personnes **qui ne sont pas soumises à l'impôt sur le revenu** ont certainement intérêt à effectuer des versements en épargne retraite **non déductibles de l'impôt sur le revenu**.

À la **sortie**, ils ne seront taxés que sur les produits de l'épargne (*gains en capital*) ! En renonçant à la déduction, ils s'offrent également la possibilité de **bénéficier d'une rente viagère peu fiscalisée à la retraite**.

Pour les **contribuables les plus aisés**, en revanche, la **carotte fiscale de la déduction** pourrait, dans certains cas, avoir un intérêt.



L'avis de la CFE-CGC



En cas de **déduction des versements volontaires**, l'avantage fiscal initial est **attractif**, mais la fiscalité à la sortie **peut devenir handicapante** avec l'intégration de l'ensemble du capital aux revenus soumis au barème progressif de l'impôt sur le revenu. En **fin de carrière**, même en retraite, le versement en une fois du capital épargné sur le **PERECO** **ne sera-t-il pas la conséquence d'une imposition à un taux supérieur au montant de la défiscalisation dont vous aurez bénéficié 20 ans plus tôt ?**

Si vous anticipez une forte baisse de revenus à l'âge de la retraite, ce qui amoindrira mécaniquement votre impôt, ou si vous prévoyez d'échelonner vos retraits en capital, **cette déduction pourrait devenir pertinente**.

Reste néanmoins l'incertitude de ce que sera la réglementation en vigueur sur la fiscalité au moment du dénouement !

TABLEAU RÉCAPITULATIF DE LA FISCALITÉ DU PERECO

Type de versement / Compartiment		Versements personnels de l'épargnant		Épargne salariale (participation, intéressement, abondement, CET, jours de repos non pris)
		Déductible de l'assiette de l'IR ⁽¹⁾	Non déductible de l'assiette de l'IR	Exonération d'IR CSG au taux en vigueur (9,7%)
Fiscalité à l'entrée		Déductible de l'assiette de l'IR ⁽¹⁾	Non déductible de l'assiette de l'IR	Exonération d'IR CSG au taux en vigueur (9,7%)
Sortie		Capital et/ou Rente	Capital et/ou Rente	Capital et/ou Rente
Fiscalité pour une sortie en capital	à l'échéance	• Capital : soumis à l'IR au barème progressif	• Capital : exonéré d'IR	• Capital : exonéré d'IR • Plus-values : soumises aux Prélèvements sociaux ⁽³⁾
		• Plus-values : soumises au PFU ⁽²⁾		
	en cas de déblocage anticipé	• Capital : exonéré d'IR sauf pour le cas d'acquisition de la résidence principale (soumis à l'IR au barème progressif)	• Capital : exonéré d'IR pour tous les cas de déblocage anticipé	
		• Plus-values : soumises aux Prélèvements sociaux ⁽³⁾ sauf pour le cas d'acquisition de la résidence principale (soumises au PFU ⁽²⁾)		
Fiscalité pour une sortie en rente		Soumis au régime fiscal de la Rente Viagère à Titre Gratuit (RVTG) ⁽⁴⁾	Soumis au régime fiscal de la Rente Viagère à Titre Onéreux (RVTO) ⁽⁵⁾	Soumis au régime fiscal de la Rente Viagère à Titre Onéreux (RVTO) ⁽⁵⁾

(1) Dans la **limite maximum de 10% du revenu annuel N-1 du foyer fiscal** (fixé a minima à un Plafond Annuel de la Sécurité Sociale - PASS) et de **8 PASS**, selon les informations propres à votre déclaration d'impôt sur le **revenu n°2042** et selon les conditions définies sur le site : <https://www.impots.gouv.fr/portail/particulier/epargne-retraite>. En contrepartie de cet avantage fiscal à l'entrée, les sommes seront fiscalisées au moment du retrait **selon la réglementation en vigueur**. Pour rappel, le plafond annuel non consommé calculé pour chaque membre du foyer fiscal **est reportable les 3 années suivantes**.

(2) **Prélèvement Forfaitaire Unique : 30%** maximum (**17,2%** de Prélèvements Sociaux et **12,8%** de Prélèvement Forfaitaire (selon option du titulaire)).

(3) Selon les taux en vigueur (**17,2%** en 2021).

(4) Les sommes perçues dans le cadre d'une **RVTG** demeurent assujetties au régime fiscal et social des pensions de retraite.

(5) Les sommes perçues dans le cadre d'une **RVTO** sont partiellement imposées à l'**IR** et aux **prélèvements sociaux** selon le barème d'abattement progressif applicable aux **RVTO**





9°) VERS DE NOUVEAUX FCPE ?



FCPE ? KESAKO ?

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

Les sommes alimentant le **PEE** et le **PERECO** (*les versements volontaires ainsi que les abondements employeur*) sont affectées, sur décision de l'adhérent, à l'acquisition de parts de **Fonds Communs de Placements d'Entreprise (FCPE)**.



C'est quoi un FCPE ?

Un **FCP** (*Fonds Commun de Placement*) est une copropriété de valeurs mobilières. Quand vous y placez votre argent, vous détenez des parts d'un portefeuille d'instruments financiers (*actions, obligations, ...*) en commun avec d'autres épargnants. L'ensemble des parts correspond à **la valeur des actifs financiers détenus dans le fonds**.

Un **FCPE** fonctionne de la même manière, la seule différence étant qu'il a pour vocation exclusive **de recueillir les sommes issues de l'épargne salariale**.

La **gestion des actifs** est confiée à **une société de gestion (AMUNDI ESR)**. Celle-ci se charge, sous le contrôle de l'**Autorité des Marchés Financiers (AMF)**, de **faire fructifier les actifs du fonds**.

Il existe plusieurs catégories de FCPE :

- **FCPE monétaire :**

Les **FCPE monétaires** sont des fonds investis sur le **marché monétaire**. Le marché monétaire est un marché où s'échange de l'argent via des titres de court terme (*moins de 2 ans*), tels que les **Bons du Trésor**.

- **FCPE obligataire :**

Les **FCPE obligataires** sont investis sur des **obligations**. Celles-ci sont des titres de dette émis par des **entreprises** ou des **institutions publiques (Etats)** qui ont besoin d'emprunter des fonds sur le marché. Ainsi, l'investisseur prête de l'argent à l'organisme emprunteur, pour une durée plus ou moins importante, et **reçoit en échange un intérêt**.

- **FCPE actions :**

Les **actions** sont des **titres de propriété d'une entreprise**. Le titulaire d'une action détient donc une partie du capital de la société et lui confère des droits à l'**information**, des droits de **vote aux assemblées générales** et des droits aux **dividendes**. L'action peut être ou non cotée en bourse.

- **FCPE diversifié :**

Un **FCPE mixte** est un fond **qui mélange les différentes classes d'actifs** : monétaire, obligataire ou actions.



GAMME 2024 (avec EPSENS) DE FCPE

Les **fonds (FCPE)** existants **jusqu'à fin 2024** avec le prestataire **EPSENS** étaient les suivants :

Nom du fond	Type de fond	Niveau de risque	Durée de placement conseillée
EPSENS MONETAIRE - PART A	Monétaire	1 / 7	1 mois minimum
CDC OBLIGATIONS ISR	Obligataire	3 / 7	> 3 ans
CDC Diversifié ISR Solidaire	Diversifié	3 / 7	> 5 ans
CDC Actions Euro ISR	Actions	4 / 7	> 5 ans
CDC Actions Monde ISR	Actions	4 / 7	> 5 ans
EPSENS ACTIONS PME-ETI PART A	Actions	4 / 7	> 5 ans

NOUVELLE GAMME DE FONDS (avec AMUNDI ESR)

La **gamme de fonds** reste « **équivalente** » avec **AMUNDI ESR** :

Nom du fond	Catégorie	Niveau de risque
AMUNDI LABEL MONETAIRE ESR - E	Monétaire	1 / 7
CDC OBLIGATIONS ISR	Obligataire	3 / 7
CDC Diversifié ISR Solidaire	Diversifié	3 / 7
CDC Actions Euro ISR	Actions	4 / 7
CDC Actions Monde ISR	Actions	4 / 7
AMUNDI MULTI-GERANTS PEA-PME ESR - F	Actions	4 / 7

Les **fonds « CDC »** sont des **fonds dédiés à la CDC** et les **fonds « AMUNDI »** sont des **fonds multi-entreprises**.

Qu'est-ce que l'ISR ?

Ce sigle désigne en français l'**Investissement Socialement Responsable**. Il s'agit d'une démarche visant à appliquer à l'investissement les **principes du développement durable**. Ainsi, le choix d'un investissement ne sera pas uniquement dicté par des considérations financières de court terme mais prendra également en compte des **critères extra-financiers**, comme le **respect de l'environnement**, le **bien-être des salariés** dans l'entreprise ou la **bonne gouvernance** au sein de cette dernière. Avec l'**ISR**, vous avez la possibilité de contribuer, via votre investissement, à l'élaboration d'**une économie plus vertueuse, plus responsable**.

Qu'est-ce que le Label ISR ?

Le **label ISR** a été créé en 2016 par le **ministère de l'Economie et des Finances**. Son but : permettre aux épargnants, ainsi qu'aux investisseurs professionnels, de distinguer les fonds d'investissement mettant en œuvre une **méthodologie robuste d'investissement socialement responsable (ISR)**, aboutissant à des **résultats mesurables et concrets**.



TRANSFERT DE VOTRE ÉPARGNE CHEZ AMUNDI ESR

Le **transfert de votre épargne** sera réalisé **entre supports de placement équivalents** selon le schéma ci-dessous :

EPSENS 2024

EPSENS MONETAIRE - PART A

CDC OBLIGATIONS ISR

CDC DIVERSIFIE ISR SOLIDAIRE

CDC ACTIONS EURO ISR

CDC ACTIONS MONDE ISR

EPSENS ACTIONS PME-ETI PART A



AMUNDI 2025

AMUNDI LABEL MONETAIRE ESR - E

CDC OBLIGATIONS ISR

CDC DIVERSIFIE ISR SOLIDAIRE

CDC ACTIONS EURO ISR

CDC ACTIONS MONDE ISR

**AMUNDI MULTI-GERANTS
PEA-PME ESR - F**





**VOUS CONNAISSEZ
L'ESSENTIEL DE L'ÉPARGNE
SALARIALE MAINTENANT.**



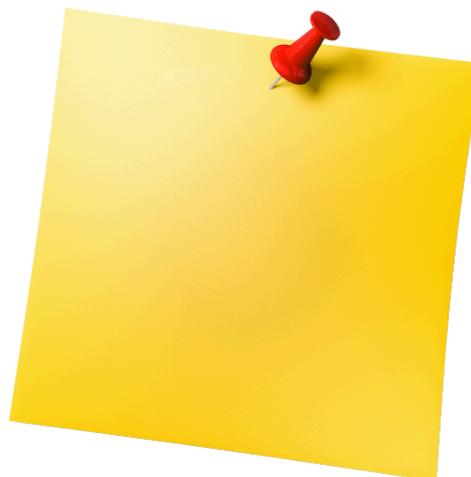
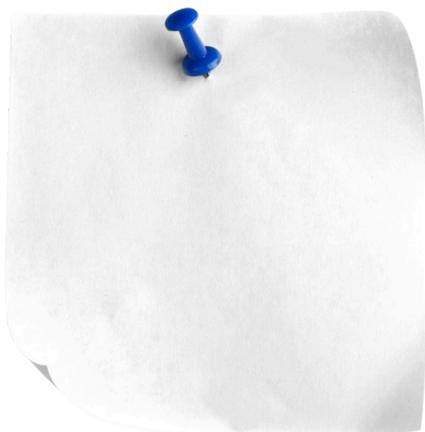
**VOUS N'AVEZ PLUS
D'EXCUSES !**

**VOUS SAVEZ CE QUI VOUS
RESTE A FAIRE...**





**SI VOUS AVEZ ENCORE DES
QUESTIONS, VOUS POUVEZ LES
NOTER ICI :**



VOTRE EXPERT EN ÉPARGNE SALARIALE :

LAURENT VITTECOQ

06.87.79.04.86



Nous espérons que ce guide vous sera utile pour votre **épargne salariale**.

N'hésitez pas à contacter la **CFE-CGC** si vous avez des questions supplémentaires !

Notre équipe sera ravie de vous accompagner afin de vous faire bénéficier de son expertise !

Syndicalement vôtre,
La **CFE-CGC**.



Prenez contact avec vos conseillers !

Les Conseillers syndicaux de droit public :

Philippe **GOUTAS**, co-Président du syndicat (philippe.goutas@caissedesdepots.fr)

Laurence **MOROSINI** (laurence.morosini@caissedesdepots.fr)

Marc **VIEIRA DA FONSECA SENGHOR** (marc.vieiradafonsecasenghor@caissedesdepots.fr)

Marie-Claire **BA** (marie-claire.ba@caissedesdepots.fr)

Sofian **HERMOUCHE** (sofian.hermouche@caissedesdepots.fr)

Angélique **PLAZA** (angelique.plaza@caissedesdepots.fr)

Angélique **COURCELLES** (angelique.courcelles@caissedesdepots.fr)

Saadia **IMALOUAN** (saadia.imalouan@caissedesdepots.fr)

Shirley **PORTOLA** (shirley.portola@caissedesdepots.fr)

Anne-Solaine **DUPAU** (anne-solaine.dupau@caissedesdepots.fr)

Sébastien **PIVERT** (sebastien.pivert@caissedesdepots.fr)

Maguy **POSE** (maguy.pose@caissedesdepots.fr)

Les Conseillers syndicaux de droit privé :

François-Robert **FABREGA**, co-Président du syndicat (francois-robot.fabrega@caissedesdepots.fr)

Valérie **BONNEAU** (valerie.bonneau@caissedesdepots.fr)

Jérôme **HOUBINE** (jerome.houbine@caissedesdepots.fr)

Laurent VITTECOQ (laurent.vittecoq@caissedesdepots.fr)

Hervé **ABADIE** (herve.abadie@caissedesdepots.fr)

Nicole **GRONDIN** (nicole.grondin@caissedesdepots.fr)



Pour nous rejoindre et adhérer à la **CFE-CGC**, rendez-vous sur notre site internet <https://cdc.cfe-cgc.fr>, et cliquez sur « Adhérer » dans le menu principal.



Barème de cotisations 2025

Soutenez les actions de la **CFE-CGC** Groupe CDC

Tère adhésion à 50,00€!

Adhésion	Personnels Publics ou CANSSM	Personnels Privés
----------	------------------------------	-------------------

110 €	Directeur / Sous-Directeur	Cadre Hors Grille (CHG)
	Chef de Service	
	Administrateur de l'Etat	

90 €	Attaché Hors Classe	Directeur d'Etudes (DET)
	Attaché principal d'administration	
	Chef de service administratif et financier	
	Contractuel de droit public (CDP) - Cadre A	

80 €	Attaché d'administration	Chargé d'Etudes B (CEB) Chargé d'Etudes A (CEA)
	Secrétaire d'administration de classe exceptionnelle (SACE)	

70 €	Secrétaire d'administration de classe supérieure (SACS)	Attaché d'Etudes (AET)
	Secrétaire d'administration de classe normale (SACN)	
	Contractuel de droit public (CDP) - Cadre B	Technicien Supérieur (TSU)

60 €	Adjoint administratif
	Contractuel de droit public (CDP) - Cadre C

50 €	Retraités
-------------	-----------



cfe-cgc.cdc@caissedesdepots.fr

