



Janvier 2013

## UGEM négociation de branche :

Cette année, seule la fédération Cfdt a signé l'accord salarial.

**Il s'applique dès janvier et a l'avantage de constituer une application minimale, possible à faire évoluer dans l'entreprise en NAO (Négociation Annuelle Obligatoire).**

| Catégories      | évolution |
|-----------------|-----------|
| E1,E2           | +1,5%     |
| E3,E4           | +1%       |
| Techniciens     | +0,8%     |
| Cadres          | +0,5%     |
| Valeur du point | 7,97€     |

Les éléments revalorisés sont :

- RMAG,
- attributions en points (PG, EPA),
- indemnité de transposition

De plus, l'accord précise qu'aucune rémunération ne peut, à compter du 1<sup>er</sup> janvier, être inférieure à 19.000€ brut/an soit 1.583,33€/mois, alors que le SMIC est à la même date de 1.426,34€.

Il s'agit là d'une garantie importante, au regard de la faiblesse des négociations dans les différentes branches professionnelles.

## NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE (18 JANVIER) :

Dans le cadre de l'UES, la MGEN répond en partie à notre demande de revalorisation généralisée à l'ensemble de l'Entreprise : le fruit de la négociation UGEM serait étendu au secteur sanitaire et social concernant le salaire minimum mensuel porté à 1.583,33€.

*C'est un acte louable, renforcé par la volonté affichée d'atteindre en 2015 un plancher de 1,2 SMIC (soit 1.711€ brut à ce jour) quelle que soit la mutuelle de l'UES*

*Cela pose toutefois avec encore plus d'acuité la problématique des tassements de rémunération des premières catégories sur les deux secteurs.*

Pour le secteur UGEM, la négociation de branche serait complétée dans l'entreprise par :  
0,3% d'augmentation pour les employés et techniciens.  
0,4% de la masse salariale serait affecté aux promotions/formations et 0,8% au choix.

**La Cfdt continue à revendiquer un plus pour toutes les catégories : employés, techniciens et cadres.**

Le **titre restaurant** passerait de 7,80 à 8,10€ en maintenant participation à 60%

L'année 2013 verrait en particulier abordés **les points suivants en négociation** :

- Garantie des risques locatifs
- Cotisation MGEN
- Accès aux NTIC (nouvelles technologies Information communication)
- PERCO (Plan Epargne Retraite Collectif) en 2<sup>e</sup> semestre,
- Augmentation de l'Intéressement Participation : passage à 1,1% de la masse salariale

La **journée de pont** est fixée au 10 mai

**La négociation n'est pas encore arrivée à son terme. La MGEN peut faire mieux. Si la Cfdt note un certain nombre de réponses à ses revendications, la prochaine réunion (1<sup>er</sup> février) sera l'occasion de revenir sur tous ces points afin de chercher à faire évoluer les propositions, et de revenir sur la hauteur des engagements.**

## PLAN EPARGNE ENTREPRISE :

En juin 2012, nous avons abouti à la mise en place d'un accord d'intéressement. La période de référence est l'année 2012 pour une distribution durant le premier semestre 2013. D'envergure modeste pour la première année il pourrait permettre d'espérer un gain de 200 € environ après déduction des charges CSG/CRDS (8%).

En toute logique, nous avons ensuite travaillé sur la mise en place d'un Plan Epargne d'Entreprise (PEE). Quand il sera informé du montant de l'attribution, le salarié devra décider sous quinzaine :

- D'un versement immédiat,
- D'un placement de tout ou partie sur le PEE
  - Dans cette hypothèse, l'employeur abondera les 100 premiers € en les doublant et à hauteur de 30% les 100 € suivants (Pour 200€ déposés le capital sera donc de 330€) D'autres versements volontaires sont possibles mais hors abondement

Les sommes liées à l'intéressement, participation, ne sont pas imposables à condition d'être versées sur le Plan d'Epargne Entreprise dans les 15 jours de la notification.

### Conditions générales du PEE :

L'organisme de gestion choisi est NATIXIS C'est une structure labellisée ISR (investissement socialement responsable) et CIES (comité intersyndical d'épargne salariale), dotée d'un fonds solidaire (agrée [Finansol](#)). Aucun frais d'ouverture ou de tenue de compte n'est facturé au salarié.

4 fonds de placement sont possibles, permettant potentiellement de dégager des intérêts : (liens hypertextes en version informatique)

| Fonds  | Indication  | Echelle de risque | Durée minimum de placement recommandée |
|--|---|-------------------|--|
| <a href="#">Impact ISR MONETAIRE</a>           | investisseurs recherchant une gestion résolument prudente                                       | 1                 | 3 mois                                 |
| <a href="#">Impact ISR OBLIG EURO</a>          | investisseurs recherchant une gestion à risque faible   | 3                 | 2 ans                                  |
| <a href="#">Impact ISR RENDEMENT SOLIDAIRE</a> | investisseurs recherchant une gestion modérée comprenant au moins 10% de placements solidaires  | 4                 | 5 ans                                  |
| <a href="#">Impact ISR DYNAMIQUE</a>           | exposé essentiellement en actions, pour ceux qui veulent se lancer dans l'aventure boursière... | 6                 | 5 ans                                  |

Le compte ne peut être débloqué qu'au bout de 5 ans, sauf en cas d'évènement particulier dont la liste est fixée par la réglementation : mariage ou pacs, arrivée d'un 3<sup>e</sup> enfant, divorce ou fin de pacs avec jugement de garde d'au moins 1 enfant, invalidité de l'épargnant, de son conjoint ou d'un enfant, décès de l'épargnant ou de son conjoint, rupture de contrat de travail, agrandissement de la résidence principale, surendettement (voir accord) .

Le départ en retraite permet aussi de libérer le compte, sans pour autant contraindre à le clôturer.

La démarche est amorcée. Pour les années suivantes, nous pourrions dès le prochain exercice :

- Demander une hausse du pourcentage de la masse salariale consacrée à l'intéressement
- agir sur la hauteur de l'abondement employeur concernant les sommes placées
- revendiquer la mise en place d'un Plan Epargne Retraite Collectif (PERCO) qui ouvre des possibilités complémentaires aux souscripteurs : la négociation, doit selon le code du travail, s'ouvrir dans les 3 ans suivant la conclusion d'un PEE mais nous pouvons anticiper.

Pour en savoir plus : voir l'accord : [Accord PEE](#) sur le site <http://www.cfdt-mgen.org/>