

## MUTUALITÉ

# Participation, intéressement, épargne entrent à la Mgen

**La CFDT voulait voir reconnu l'apport collectif des salariés aux résultats de l'entreprise, ne privilégier aucune catégorie et assortir la négociation d'un plan épargne entreprise abondé par l'employeur... Banco !**

● Par **Nathalie Degrelle**



Foi de cédétistes, « la performance et la qualité de service, c'est l'affaire de tous. »

Au quotidien, la notion de contribution différenciée selon le statut professionnel pèse sur la hauteur de la rémunération. Les Mutuelles ne font pas exception. Lors des négociations participation et intéressement, la CFDT a porté une autre approche : la non hiérarchisation. Elle a été entendue. C'est à l'unanimité que les accords ont été signés en juin dernier. Une petite victoire à plus d'un titre. Avec l'entrée en fiscalité des Mutuelles, si la participation s'imposait, elle était susceptible d'être appliquée différemment dans les entités composant l'UES <sup>(1)</sup> : centres de santé, établissements sanitaires et sociaux, centres administratifs et de gestion. Dans un souci d'équité entre salariés, les partenaires sociaux ont convenu d'une mutualisation des sommes dans un pot commun, socle de l'accord de participation. L'intéressement, lui, est le fruit d'une démarche volontaire, la réglementation ne le rendant pas obligatoire.

Changement de culture pour l'organisme de l'économie sociale ? La CFDT UES Mgen demandait l'ouverture de la négociation depuis 8 ans. L'employeur, qui fait néanmoins figure de précurseur dans ce domaine, y voit aujourd'hui un outil de cohésion sociale et de motivation collective. Une batterie d'indicateurs mesurera l'atteinte des objectifs fixés, l'un global (résultat net combiné), les autres spécifiques à chacune des mutuelles constitutives de l'UES « Ces indicateurs sont économiques, précisent les négociateurs CFDT. À moyen terme, nous tenterons de les faire évoluer pour que les salariés puissent avoir individuellement le sentiment d'agir

sur les résultats. » C'est 1 % de la masse salariale qui sera dédiée à la participation et à l'intéressement au titre de 2012 pour un versement en 2013. La CFDT estime que cela représenterait un gain moyen annuel par salarié d'environ 230 euros (moins la CSG et la CRDS).

**Éventail.** La négociation n'aurait pas été complète sans une possibilité d'épargne salariale sous forme de PEE (plan épargne entreprise) permettant le placement librement choisi dans des conditions d'exonération fiscale attractive. Les accords en portaient les prémices, c'est chose faite depuis le Comité central d'entreprise du 7 décembre dernier qui a émis un avis unanime. La CFDT a vu ses revendications satisfaites : exigence du label ISR (investissement socialement responsable) décerné par le CIES <sup>(2)</sup>, présence d'au moins un fonds solidaire et commission de suivi interne. La gratuité de l'ouverture et de la gestion du compte est également acquise. Les salariés auront donc un éventail ou un panachage de placements envisageables : fonds monétaire, obligataire, solidaire, en actions, avec des différentiels de risques en proportion de la rentabilité supposée. La CFDT revendiquait une intervention de l'employeur de nature à satisfaire les petits épargnants. Là aussi, elle a été entendue : la Mgen abondera les versements avec un doublement des 100 premiers euros placés, et 30 % sur les suivants jusqu'à 200 euros (le dépôt issu de l'épargne personnelle ne donnera pas lieu à abondement). Le dispositif est ouvert à tous les salariés ayant au moins trois mois d'ancienneté. L'année 2013 à peine entamée, les militants sont déjà sur le pont pour la révision de la hauteur des primes, du versement et de l'abondement au PEE, et la création d'un Percu. ■

(1) Ce qu'on appelle communément « la Mgen » se compose de 4 Mutuelles fédérées dans une union économique et sociale (UES)

(2) CIES : comité intersyndical d'épargne salariale. Il regroupe les confédérations CFDT, CGT, CFTC et CGC, qui labellisent les produits d'épargne en fonction de leur sérieux et de leur caractère socialement responsable.