



LES RAISINS DE LA COLERE

Imaginons qu'un même vin soit contenu dans deux bouteilles, l'une portant l'étiquette d'origine et l'autre sans étiquette. Ce vin présente les mêmes qualités pour des personnes disons normalement objectives.

Demandons à présent à un représentant, au hasard, de la CFDT de la CAN (ailleurs ils sont différents) de goûter ce vin et d'en faire un comparatif. Il y a fort à parier que cet éminent représentant affirmera sans ambages, parce-que c'est écrit dans le code du bon vin qu'il vient d'inventer, que le vin de la bouteille sans étiquette est trafiqué. Pourquoi ? mais c'est évident, il ne porte pas d'étiquette...

Plus sérieusement, nous voudrions rappeler ici que les discussions engagées par les syndicats CFTC et FO avec le Ministère des Affaires sociales se sont déroulées dans des bureaux non virtuels, que, par ailleurs :

- 1) Les représentants de ce Ministère étaient bien des êtres humains en chair et en os ;
- 2) Les engagements communiqués l'ont été au nom du gouvernement après validation des autres Ministères de tutelle et de la Direction de la CDC (ce que cette dernière nous a confirmé) ;
- 3) Ces engagements ont été insérés, à la demande du Ministère, dans le projet de COG aux administrateurs membres du bureau de la CAN réunis le 24 mars dernier ;
- 4) Ces engagements doivent être soumis à la délibération et au vote du conseil d'administration du 31 mars prochain dans lequel siègent les mêmes représentants des mêmes Ministères ;
- 5) Il appartient au conseil d'administration et à lui seul d'approuver la COG, y compris le point concernant le mandat de gestion vieillesse et le transfert des personnels à la CDC. Ce document aurait-il eu plus de valeur aux yeux de la CFDT s'il avait été siglé et signé par le Ministère mais non approuvé par le conseil d'administration ? ;

- 6) La Direction de la CAN a communiqué à l'ensemble du personnel et aux administrateurs du régime un document strictement identique à celui remis par le Ministère aux syndicats CFTC et FO.

Alors, le syndicat qui vous représente va-t-il écrire, comme il l'a déclaré oralement lors de la réunion syndicats/Direction du 23 mars, que ce document est une escroquerie et que de facto tous ceux qui ont concouru à sa préparation, sa rédaction et sa diffusion sont des escrocs ?

Va-t-il mettre tout ce beau monde devant un tribunal comme il le vocifère ?

La seule assurance que la CFTC peut aujourd'hui apporter à l'éminente juriste du syndicat qui vous représente c'est qu'elle bénéficiera non d'une garantie de l'emploi lui permettant sereinement d'achever sa carrière professionnelle et de profiter de sa retraite, mais bien d'une garantie syndicale éternelle, qu'elle pourrait utilement mettre à profit pour attaquer en justice le Représentant de l'Au-Delà, avec appel perpétuel devant ses Saints.

Si le péché d'orgueil dont elle accuse les syndicats CFTC et FO consiste pour des représentants syndicaux à défendre les droits du personnel devant les décideurs, au lieu d'attendre leur décision, alors nous considérons que l'orgueil devient plutôt une qualité. D'ailleurs, son collatéral du moment, la CGC, reconnaît au moins une certaine combativité à l'action des représentants CFTC.

En revanche, prétendre que sans la CFDT, rien ne peut avancer positivement pour le personnel, n'est ce pas bassement orgueilleux ? Faire beaucoup de bruit pour ne jamais rien faire, n'est ce pas la démonstration d'une attitude minable pour le syndicat qui vous représente ? Comme Sœur "AN(N)E", elle n'a rien vu venir...

Plus grave encore, la CFDT angoisse le personnel avec des démonstrations juridiques, aussi usées qu'incompréhensibles et extrêmement dangereuses.

Elle considère que les engagements obtenus pour le personnel de la CAN ne sont que la réplique de ce que prévoit déjà l'article L122.12 du code du travail. Mais alors pourquoi diable prévoir un dispositif juridique spécifique pour ce transfert (loi et décret) alors que selon la CFDT tout est déjà prévu dans le code du travail ?

Ce que la CFDT demande (L122.12) :

D'abord le transfert des contrats de travail en cours vers le nouvel employeur ;
Ensuite l'application de la convention collective de la CDC, donc perte du statut ;
Enfin la perte des avantages non individuellement acquis.

Ce que nous soutenons :

- 1) Le maintien intégral du statut et de tous les droits qui s'y rattachent aussi longtemps que des salariés souhaiteront le conserver (point 3 de l'engagement) ; Tous les droits dont bénéficient actuellement le personnel sont mentionnés dans ce statut, y compris le régime maladie et retraite et le service social.
- 2) La garantie de l'emploi (point 2) « sauf mesures disciplinaires ». Rappelons à la CFDT que le licenciement pour insuffisance professionnelle est expressément prévu dans le statut des fonctionnaires auquel fait référence notre propre statut (cf art. 66 et 70 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant

dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat et art.39 du statut du personnel de la CAN) ;

- 3) L'avancement de grade, de classe ou le changement de corps à l'intérieur de ce statut. Rappelons à la CFDT que des mesures d'avancement existent pour les corps en voie d'extinction dans lesquels, par définition, aucun recrutement n'est autorisé ;
- 4) L'ouverture du bassin d'emploi de l'établissement public CDC quel que soit le choix effectué par l'agent entre le maintien de ses conditions de travail et l'intégration à la convention collective de la CDC ;
- 5) L'adhésion du personnel notamment à l'accord d'intéressement actuellement en vigueur à la CDC et qui s'applique à ses fonctionnaires et à ses agents sous convention collective.

Il n'est pas inutile de rappeler que les perspectives de carrière ne sont plus réservées aux seuls agents qui décideraient d'opter pour la convention collective de la CDC. Cette adhésion reste néanmoins ouverte à titre individuel et volontaire et à tout moment;

Pas de triomphalisme dans l'obtention de ces engagements, simplement une étape importante pour le personnel.

Il s'agit des premiers engagements actés du Ministère sur un dossier ouvert depuis 1999.

Naturellement la CFTC reste particulièrement vigilante à ce que ces engagements se traduisent dans un dispositif juridique qui garantisse de façon pérenne l'avenir du personnel.