



Paris, le 11 octobre 2004

RÉUNION DU 7 OCTOBRE 2004 SYNDICATS / CDC

Voici les thèmes abordés lors de la réunion du 7 octobre 2004 avec les représentants de la CDC (Mmes MILLIOTTE, MOULARD, et M BRIERE), dans un climat serein où il était difficile de distinguer les opposants à l'intégration.

La CFTC a rappelé l'esprit dans lequel elle a porté et soutenu l'intégration de l'ensemble des agents de la CAN à la CDC. Pour autant, l'adhésion de la CFTC au processus d'intégration ne signifie pas son acceptation pure et simple des mesures sociales nouvelles, proposées au personnel de la CAN, qui s'éloigneraient de celles actuellement applicables aux fonctionnaires de la CDC et donc de notre référence statutaire.

Il est possible à cet égard de classer les mesures proposées en trois catégories :

- ⇒ les mesures qui vont clairement dans le sens voulu par la CFTC : il en est ainsi bien sûr du maintien du statut, de la possibilité de bénéficier des prêts offerts aux salariés de la CDC dès le 1^{er} janvier 2005, de l'adoption à cette même date du régime indemnitaire des fonctionnaires de la CDC.
- ⇒ celles qui paraissent également favorables mais qui méritent d'être examinées plus avant : mesures d'accompagnement à la mobilité, négociation d'un accord d'intéressement, nouveau dispositif d'évaluation...
- ⇒ et enfin les mesures qui ne peuvent recueillir notre approbation, à savoir l'adhésion au plan d'épargne entreprise (P.E.E) et la possibilité à terme d'adhérer à la complémentaire maladie gérée par une institution privée (I.P.S.E.C) . La CFTC demandera que soit examinée la possibilité d'adhérer aux mesures propres aux fonctionnaires CDC, à savoir l'adhésion volontaire à l'EPI (encouragement à l'épargne des fonctionnaires CDC) et à la MPCDC (couverture complémentaire maladie pour ces mêmes fonctionnaires).

Maintien du statut

La Caisse des Dépôts et Consignations nous a confirmé que le statut était intégralement conservé. Il s'agira d'un statut fermé (plus de recrutement possible), mais pas figé.

Pour la CFTC, le statut conservé ne doit pas être modifié (toileté selon l'expression consacrée) comme le suggèrent ceux qui voudraient supprimer de son article 21 le membre de phrase : « *en tant qu'elles ne sont pas incompatibles avec les particularités d'organisation et de fonctionnement de la caisse autonome nationale* ». Rappelons que cette restriction nous a souvent été opposée lorsqu'il s'est agi de bénéficier des mesures financières des accords de la CDC (primes de départ à la retraite normale et à la retraite anticipée....).

Nous considérons que, devenus salariés de la CDC, la restriction de l'article 21 deviendra sans objet (et donc inopposable) dès le 1^{er} janvier 2005. Par ailleurs, à notre sens, l'ordonnance interdit de fait toute modification du statut dans la mesure où elle prévoit la possibilité pour les agents de conserver le bénéfice de leur statut dans sa rédaction existante à la date de parution du texte. C'est bien l'une des garanties essentielles du maintien des droits des agents, prévues par le dispositif juridique.

Disponible également sur intr@netCFTC

Le statut ainsi conservé constitue le socle minimum des droits acquis par le personnel de la CAN à la date du transfert à la CDC. Par suite, l'adoption de mesures nouvelles, nécessairement plus favorables pour les agents, et/ou l'adaptation de certaines dispositions statutaires du fait de l'intégration (nous y reviendrons) feront l'objet d'accords spécifiques entre les organisations syndicales et la CDC sans qu'il soit nécessaire de modifier le statut.

La CDC, par la voix de Mme MOULLARD, souscrit à l'analyse de la CFTC.

En réponse à une question de la CGC, la CDC a confirmé que les textes intéressants les fonctionnaires, publiés postérieurement à la date de parution de l'ordonnance, seront appliqués aux agents sous statut.

Elle a réaffirmé en outre le fait que nous ne serions pas des agents au rabais. Les premières mesures proposées le confirment.

L'ancienneté acquise à la date du transfert sera intégralement reprise par notre nouvel employeur. Par suite, aucune restriction liée à l'ancienneté ne pourra nous être opposée dans l'adoption des mesures sociales actuellement en vigueur à la CDC et notamment celles incluses dans l'accord cadre.

La CFTC demande que la CDC reprenne ses premiers engagements dans le relevé de conclusions de la réunion.

Sur demande de notre organisation syndicale, le service social conservera son mode de financement et de fonctionnement actuel pour l'année 2005. Il faut se rappeler que l'intégration à la CDC concerne les seuls actifs. Aussi, une mise en œuvre radicale de ce processus aurait eu pour conséquence directe une séparation, au 1^{er} janvier 2005, des prestations des actifs de celles des retraités et la mise en place d'une structure spécifique de gestion des prestations des retraités.

La CDC a précisé que des négociations devraient s'ouvrir en juin 2005 pour envisager la fusion de l'action sociale de ses pôles privés et publics. La question du devenir de notre action sociale pourrait être abordée dans ce cadre.

Institutions représentatives du personnel

Les commissions administratives paritaires, le comité technique paritaire, le CHSCT, la commission de formation professionnelle seront maintenus. S'agissant de la formation, la CFTC a demandé que les agents bénéficient de la politique globale de formation menée à la CDC.

Cependant, ces institutions (notamment les CAP) devront nécessairement être adaptées à la baisse prévisible des effectifs, sous peine d'empêcher leur fonctionnement normal. La proportion de représentants du personnel dans chaque corps devra être revue.

Par ailleurs, la composition de la délégation « employeur » devrait, à notre avis, être composée de représentants de la CDC et de représentants de la CAN nouvelle en charge, respectivement, du pouvoir hiérarchique sur les agents des secteurs dits « vieillesse » et des agents mis à disposition.

Mise à disposition d'agents

La mise à disposition concerne les agents qui travailleront pour la CAN nouvelle (services de la régie immobilière, de la sous-direction des affaires générales et de certains emplois des services dits transversaux tels le service du personnel, la logistique, la formation, l'informatique...), soit au total une centaine d'agents.

Sur ce point, la participation des organisations syndicales est relayée à une simple information de l'état d'avancement de la convention de mise à disposition à conclure entre la CAN et la CDC, convention qui doit recevoir l'aval des ministères de tutelle.

La CDC envisage que les agents concernés soient collectivement mis à disposition, dès le 1^{er} janvier 2005, pour assurer la continuité des missions de la CAN nouvelle. Elle considère, comme la CAN, que l'ordonnance à paraître constitue une dérogation au droit des fonctionnaires qui subordonne la mise à disposition à un accord formel de l'agent.

La CDC a précisé que la mise à disposition se ferait sous l'œil attentif des tutelles. Elle nous a assuré qu'individuellement ces agents bénéficieraient des mêmes droits et pourraient les exercer concrètement sans frein de la part de la CAN nouvelle.

Nous ne doutons pas que les agents mis à disposition bénéficient des mêmes droits que leurs collègues. Néanmoins, l'existence d'un droit est une chose, son exercice effectif en est une autre. Les tentations seront grandes pour la CAN nouvelle d'opposer un refus à une demande de mobilité professionnelle et/ou géographique fondé sur l'impossibilité de remplacer le candidat au départ. Rappelons sur ce point que, d'une part, l'embauche de nouveaux agents n'est pas d'actualité ! et que, d'autre part, le pourvoi d'un poste vacant dans le cadre de la bourse de l'emploi CDC sur un métier hors vieillesse paraît plus difficile.

Par delà ces considérations, la CFTC estime que les textes régissant les modalités de mise à disposition des fonctionnaires (loi de 1984 et décret de 1985) sont directement applicables au cas d'espèce conformément à notre référence statutaire. L'ordonnance n'a pas juridiquement pour effet d'instituer une dérogation aux textes actuellement en vigueur. Elle rappelle simplement que les agents peuvent être mis à disposition de la CAN et renvoie, pour les modalités pratiques de cette mise à disposition, à une convention.

La CFTC a demandé en conséquence que les organisations syndicales participent à l'élaboration de cette convention qui devra, en tout état de cause, être conforme au décret n°85-986 du 16 septembre 1985 (notamment accord préalable de chaque agent...).

Les autres organisations syndicales ont soutenu cette demande.

Gestion des carrières et convention collective

La CFTC a demandé que la question, prioritaire, de la gestion des carrières des agents sous statut soit abordée avant janvier 2005, date retenue par la CDC. Il convient en effet de mettre en oeuvre des clauses spécifiques pour permettre un déroulement normal de carrières avec des changements de grades et de corps.

Par ailleurs, pour guider les agents qui opteraient pour la convention collective, la CDC s'est engagé à dresser un tableau comparatif des avantages respectifs de chaque statut afin que chacun puisse faire un choix éclairé.

La CDC accepte d'aborder simultanément ces deux points. Les deux prochaines rencontres (14 et 21 octobre) y seront consacrées.

Intéressement

La CDC souhaite faire bénéficier les agents de la CAN d'un accord d'intéressement triennal fondé sur l'atteinte collective d'objectifs qualitatifs.

Cette prime sera servie bien sûr à l'ensemble des agents, mis à disposition ou non. La question de la définition et de la pertinence des objectifs à atteindre sera négociée avec les organisations syndicales. Il est donc envisagé de signer un accord d'intéressement pour l'exercice 2005 avant le 1^{er} trimestre 2005.

La CFTC est favorable à cette mesure applicable à l'ensemble des salariés de la CDC.



Les autres thèmes (mobilité, régime indemnitaire, dispositif d'évaluation, épargne salariale, mutuelle, médecine du travail) n'ont pu être abordés lors de cette réunion faute de temps. Ils feront l'objet de discussions ultérieures.

Cette première rencontre du groupe de travail s'est déroulée dans un esprit constructif. Restent à acter les premiers engagements de la CDC. La CFTC pour sa part continuera à porter activement ce dossier d'intégration, tout en restant particulièrement vigilante à ce qu'aucune dérogation ne soit apportée aux droits des agents.