



# Quelques précisions concernant le renouvellement de votre mise à disposition auprès de la CANSSM

Vous avez, ou vous allez, recevoir une lettre relative au renouvellement de votre mise à disposition des services de la CANSSM.

Compte tenu des interrogations que ce courrier suscite, la CFTC tient à apporter quelques précisions sur cette procédure pour tenter d'éclairer votre choix.

## **Sur la méthode.**

Il faut bien reconnaître que les termes de ce courrier et le délai qui vous est imparti pour y répondre sont significatifs de l'inquiétude avec laquelle l'employeur vous demande votre avis et du peu de rigueur qu'il met à se conformer à ses obligations.

Dix petits jours de réflexion, entrecoupés d'une période de vacances, c'est un peu juste au regard des conséquences de votre décision.

## **Sur vos droits.**

### **Votre accord :**

Comme le précise l'article 2 de la convention individuelle annexée à votre courrier, le renouvellement de votre mise à disposition doit recueillir votre accord express. En conséquence, la procédure mise en oeuvre par l'employeur consistant à considérer votre absence de réponse d'ici au 25 avril 2008 comme une acceptation tacite est **juridiquement infondée**.

Vous aurez d'ailleurs remarqué qu'il n'est, à aucun moment, fait mention, et pour cause, de la procédure en cas de refus de mise à disposition. Nous y reviendrons.

### **Les fonctions sur lesquelles vous êtes mis à disposition**

Elles sont précisées à l'article 1 de la convention. Nous vous conseillons d'apporter une attention particulière à la définition de vos fonctions actuelles. Cette définition a été apportée par la

Direction de la CAN à l'employeur, de façon nécessairement empirique puisque l'exercice a été conduit dans la précipitation.

Si vous acceptez le renouvellement, n'hésitez pas à apporter toutes les précisions nécessaires sur la définition exacte des fonctions qui vous sont dévolues. Si vous n'êtes pas d'accord avec l'intitulé de vos fonctions, faites le savoir !

Cette précision aura une conséquence capitale lorsqu'il s'agira de vous réintégrer, à l'issue de votre mise à disposition, sur un emploi au sein de l'établissement qui devra être, en application des textes, d'un niveau équivalent.

En cas de changement dans vos fonctions au cours de votre mise à disposition, changement qui ne manquera pas d'arriver à l'issue de la réorganisation de la CAN, un avenant à votre convention individuelle, précisant vos nouvelles fonctions, devra obligatoirement vous être soumis pour accord.

### **Notre position.**

En tant qu'organisation syndicale garante de la bonne application de vos droits, la CFTC a rempli ses obligations en obtenant de l'employeur qu'il respecte ses obligations à votre égard et sollicite votre avis pour le renouvellement ou non de votre mise à disposition.

Elle se doit également de vous apporter toutes informations de nature à éclairer votre choix, qui ne peut être qu'un choix individuel.

Certains responsables tentent bien de semer un vent de panique en affirmant qu'en cas de refus du renouvellement de votre mise à disposition, vous pourriez être affecté(e) sur n'importe quel poste vacant au sein de l'établissement public.

Il est vrai que l'employeur est volontairement resté très discret sur les conditions de votre réintégration éventuelle.

### **Les règles applicables**

**Pour les agents sous statut CAN** : ce sont celles applicables aux fonctionnaires par application de notre référence statutaire.

En vertu de l'article 6 du décret 85-986 du 16 septembre 1985, modifié par le décret 2007-1542 du 26 octobre 2007 : "*Lorsque cesse la mise à disposition, le fonctionnaire] qui ne peut être affecté aux fonctions qu'il exerçait précédemment dans son service d'origine reçoit une affectation dans l'un des emplois que son grade lui donne vocation à occuper, dans le respect des règles fixées au 4ème alinéa de l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984 [modifié par la loi n°2006-728 du 23/06/2006].*

Les dispositions de l'article 60 susvisé sont les suivantes : *Dans toute la mesure compatible avec le bon fonctionnement du service, les affectations prononcées doivent tenir compte des demandes formulées par les intéressés et de leur situation de famille. Priorité est donnée aux fonctionnaires séparés de leur conjoint pour des raisons professionnelles, aux fonctionnaires séparés pour des raisons professionnelle du partenaire avec lequel ils sont liés par un pacte civil de solidarité lorsqu'ils produisent la preuve qu'ils se soumettent à l'obligation d'imposition commune prévue par le code général des impôts, aux fonctionnaires handicapés relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°,2°,3°,4°,9°,10° et 11° de l'article L. 323-3 du code du travail et aux fonctionnaires qui exercent leurs fonctions, pendant une durée et selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat, dans un quartier urbain où se posent des problèmes sociaux et de sécurité particulièrement difficiles.*

Autrement dit, une éventuelle réintégration s'accompagnerait d'un minimum de garanties liées à la situation personnelle des agents et à la saisine des commissions administratives paritaires compétentes, en cas de changement important dans la situation de l'agent.

### **Pour nos collègues sous convention collective CDC**

Le changement d'emploi, par refus du renouvellement de leur mise à disposition, s'analyse comme une modification substantielle de leur contrat de travail. Leur accord au renouvellement de leur mise à disposition, comme à fortiori le refus, doit s'accompagner d'un avenant à leur contrat de travail.

Voilà pour le droit, mais dans les faits, nous doutons très sérieusement de la volonté de l'employeur de vous proposer une réintégration sur n'importe quel emploi, dans la mesure où ce dernier doit être équivalent à celui que vous occupez actuellement (compatible avec votre grade et d'un niveau hiérarchique comparable) et qu'il doit s'agir **d'un emploi de l'établissement public** (et non d'une filiale par exemple) en application de l'article 4.3 de la convention de mise à disposition signée entre la CAN et la CDC.

En tout état de cause, la CFTC restera particulièrement vigilante aux réintégrations éventuelles et reste à votre disposition, si vous le souhaitez, pour vous informer.

Enfin, nous nous devons de vous apporter une information complémentaire, certes en marge de la procédure de renouvellement proprement dite, mais, nous le pensons, utile à votre décision.

La mesure unilatérale que vient de prendre le Directeur Général de la Caisse des Dépôts, visant au versement, sur la paie d'avril, d'un complément de rémunération concerne, en toute rigueur, les seuls agents en fonction au sein de l'établissement public, étant précisé que les fonctionnaires et salariés privés mis à disposition de filiales (CNP et autres) perçoivent, de leur côté, des indemnités allouées par leur organisme d'accueil.

A réception de cette décision, la CFTC a demandé officiellement à la Direction de la Caisse des Dépôts qu'elle veuille bien confirmer qu'elle étendra cette mesure spécifiquement à ceux de ses collaborateurs mis à disposition de la CAN, dans la mesure où ces derniers ne peuvent percevoir, de la CAN elle-même, aucune autre rémunération.

Nous avons en effet encore bien présent en mémoire les démarches qu'il avait fallu entreprendre pour étendre le versement de la prime proratisée de 900 €, perçue en 2006 au titre de 2005, aux agents mis à disposition de la CAN !

L'ensemble des rémunérations versées par la CDC étant refacturé à la CAN, l'extension des mesures annoncées nécessite un accord formel de la CAN !

Bien entendu, nous ne doutons pas qu'une mesure équivalente sera adoptée cette année. Mais, cela va mieux en le disant. Et, pour l'instant, nous n'avons pas d'accord formel !