

VIVE LA CRISE !



Focus sur le PROJET d'accord dispositifs départs volontaires

Cher collègue de la Caisse des dépôts, tu reçois beaucoup de courriers sur les dispositifs Ruptures Conventionnelles Collectives « RCC » et Cessation Anticipée d'Activité « CAA » et tu ne comprends peut-être pas toujours la position **du SNUP** qui refuse de négocier sur la base de ces deux dispositifs intégrés **dans un seul et même accord**.

Après tout, beaucoup d'agents espèrent quitter au plus vite la Caisse des dépôts et, globalement, ces deux dispositifs « vont dans le bon sens », ceux qui veulent partir y trouveront leur compte en faisant leur choix comme au supermarché et peu importe le reste, penseront certains ?

Ceux qui restent ne voient pas où est le problème, car ils estiment à tort que la mise en place d'une RCC ne changera rien à leur quotidien au sein de l'Etablissement public.

Alors, pourquoi « tant de haine » contre le projet d'accord « **relatif à la mise en œuvre de mesures accompagnant le renouvellement des compétences au sein de l'Etablissement public** » et pourquoi bloquer la pré-retraite concoctée par la CDC au motif qu'on rejette la RCC, ce dernier dispositif ne repose-t-il pas sur le volontariat comme le clame l'UNSA ?

Où est le problème ?

En premier lieu, **un dispositif d'accompagnement des agents en fin de carrière (CAA) est par nature différent d'un dispositif concernant les agents en cours de carrière (la Rupture Conventionnelle Collective « RCC »).**

Dans le premier cas l'agent a déjà fait sa carrière et quitte physiquement un peu plus tôt la Caisse des dépôts, mais il reste dans les effectifs et continue à cotiser au régime des pensions civiles de l'Etat s'il est Fonctionnaire ou au régime général de retraite s'il est salarié. *Son avenir est balisé, c'est la retraite.*

Le départ des plus anciens provoque d'ailleurs un appel d'air pour le recrutement des plus jeunes.

Dans le second cas, l'agent étant en cours de carrière, il peut lui rester de nombreuses années avant d'atteindre la retraite...

Or il est contraint de démissionner de l'Etablissement public.

Dans ce cadre, il doit avoir un projet professionnel en dehors de la Caisse des dépôts quitte à avoir **un avenir incertain**.

Il est volontaire tout comme le trapéziste qui se lance dans le vide !

En contrepartie l'Etablissement public lui verse une somme d'argent largement défiscalisée.

Les deux contextes sont différents, les deux dispositifs sont également différents et pourtant la direction les intègre par un coup de force au sein d'un seul et unique accord.

Bizarre non ?

L'accord cadre 2019-2021 qui prévoit ces dispositifs stipule que « **la négociation sera finalisée au premier trimestre 2019** ». Or à la fin du mois de juin 2019 la négociation n'a toujours pas abouti.

Pourquoi tant de retard ?

C'est que la direction a voulu étendre la Rupture Conventionnelle Collective « RCC » aux fonctionnaires de l'Etat affectés dans l'Etablissement public.



Il est déjà très **étonnant** qu'un tel dispositif soit proposé **aux salariés** dans un Etablissement qui réalise **un résultat net récurrent de 1,8 milliards d'euros**.

Par-contre il est franchement hallucinant que cette RCC soit étendue à des Fonctionnaires, lesquels n'ayant pas de contrat, ne peuvent pas rompre ce qui n'existe pas.

Le fonctionnaire est en situation statutaire et réglementaire vis-à-vis de l'Etat, autrement dit, le contrat n'a rien à voir dans son histoire. Le contrat c'est la négation de son statut, c'est comme si l'on donnait un cure dent à une poule !

De ce fait, une disposition législative est nécessaire pour valider cette **RCC** du 5^{ème} type étendue à des fonctionnaires d'Etat en Fonction à la CDC. Elle est en train d'être examinée via un amendement (**article 26 bis**) inséré dans le projet de loi Macron dit de « **transformation de la Fonction publique** ». Or l'article 26 de ce projet de loi ne prévoit, lui, qu'une Rupture Conventionnelle **Individuelle**, et encore à titre expérimental, jusqu'en 2025....

Comment expliquer cela, où est le problème ?

Les organisations syndicales de la Fonction publique sont vent debout contre cette RCI et pourtant leurs homologues à la CDC sont prêtes à ratifier, majoritairement, un dispositif encore plus détonnant pour le statut des Fonctionnaires.

Le nombre de fonctionnaires concernés par une RCC à la CDC risque d'être très faible, car les plus jeunes n'y ont, sauf exception, aucun intérêt.

Pourquoi rentrer dans la Fonction publique si c'est pour la quitter au bout de quelques années surtout lorsqu'on est affecté à la CDC qui n'est pas, et de loin, le pire des employeurs ?

Quant aux plus anciens, ils privilégieront le dispositif de départ en fin de carrière qui leur permet de cotiser au régime des pensions de l'Etat et de « faire leur temps ».

L'intérêt d'un dispositif RCC est très loin d'être évident pour les fonctionnaires affectés dans notre Etablissement public, mais il fallait le faire passer de toute force via le législateur et des syndicats complaisants ?

La Caisse des dépôts joue encore **une fois le rôle de laboratoire de l'innovation sociale publique**, car depuis le décret du 5 juin 2018 qui *a installé en avant-première une instance de concertation unique au sein d'un établissement public (le CUEP), depuis la loi PACTE promulguée en mai 2019 qui bouleverse la gouvernance de la CDC et installe la main-mise de l'Etat sur son résultat net, voilà désormais chez nous la mise en œuvre spécifique d'une RCC législative étendue aux Fonctionnaires.*

L'établissement public CDC s'apparente plus désormais à la créature de FRANKENSTEIN qu'à un Etablissement public... même spécial.

Cette profusion de réglementation récente autour de notre établissement est-elle fortuite ? Se poser la question, c'est déjà y répondre.

Manifestement il y a un plan initié par les pouvoirs publics qui se déroule sous nos yeux et les apprentis sorciers de l'UNSA cautionnent par leur comportement consumériste et irresponsable une nouvelle atteinte au statut des fonctionnaires de l'Etat en poste dans notre Etablissement public, ce qui **fragilise** encore plus ce dernier et donc l'emploi de tous, **publics comme privés.**

Au vu des risques, la question à se poser est la suivante : *est-ce que les dispositifs de fin de carrière envisagés sont avantageux pour les agents qui en bénéficieront via ce projet d'accord ?*

Deux dispositifs d'une durée d'un an ou 2 ans sont prévus **qui consistent à rémunérer à 80% l'agent bénéficiaire pour une durée travaillée de 50%.**

Ex du dispositif de 2 ans : l'agent travaillera 1 an à 100% et sera rémunéré à 80% puis la 2^{ème} année il ne travaillera plus et sera rémunéré à 80%.

Les jours CET et médailles, accumulés par cet agent ne serviront seulement qu'à porter sa rémunération de 80% à 100% sur la période considérée.

Le dernier dispositif connu de fin de carrière, avant la MATT, s'appelait le Congé Exceptionnel de Pré-Retraite (CPR), c'était il y a un peu plus de 10 ans.

La rémunération garantie par la CDC était alors de 100% pour un an de CEPR et de 70% pour un an et demi de CEPR. Il n'était pas question, alors, de période préalable travaillée à temps plein sous rémunérée... **et pourtant l'Etablissement public gagnait moins d'argent à l'époque.**

Lorsqu'on songe que la Caisse peut bloquer l'entrée d'un agent dans les nouveaux dispositifs (en justifiant de l'intérêt du service), **il apparaît que l'effort de la CDC est très faible**



Surtout si on le compare avec celui mis en œuvre pour la RCC qui peut s'évaluer à minima à 20 millions d'euros pour une cible de 200 personnes (un an de salaire à 50.000 euros bruts x2 x 200), car les volontaires ne partiront que si le jeu en vaut la chandelle. La CDC ne laissera partir que les hauts salaires dont elle n'a plus trop l'utilité, en particulier des privés DET et des cadres hors grilles.

Quelque soit le nombre de départs, la direction se félicitera du succès du dispositif qui répond soit disant aux attentes des personnels, publics ou privés.

La RCC, c'est un **plan social** qui conduit vers la porte des volontaires, désignés d'office, via des hiérarchies compatissantes qui ne manqueront pas de susurrer aux *heureux élus* « *Tu sais il existe une RCC, tu serais bien bête de ne pas en profiter* ».

Où est le problème ?

La presse ne s'y est pas trompée et **Le Parisien** titrait le 6 avril dernier : « **la Caisse des dépôts et consignations veut dégraisser grâce au nouveau dispositif** ». Avis aux personnels qui ne seraient pas en adhésion avec les vagues de réorganisations !

Un dispositif de pré-retraite solide est plébiscité par une majorité des personnels et il serait largement suffisant pour permettre un renouvellement des compétences, mais il n'est que **marginal** dans le projet de la direction.

Décidemment, des problèmes on en trouve à profusion lorsqu'on se penche sur ce projet d'accord « **relatif à la mise en œuvre de mesures accompagnant le renouvellement des compétences au sein de l'Etablissement public CDC** ».

Tant d'énergie, tant de temps, tant d'argent déversé dans une Rupture Conventionnelle Collective pour des agents qui souhaitent quitter l'Etablissement public, ça n'est pas normal ! **Car si ces agents sont des professionnels de valeur dans leur métier, il serait plutôt nécessaire de savoir pourquoi ils veulent quitter la CDC...**

Il faudrait s'intéresser aux véritables motivations qui conduisent les agents à penser au départ : management défectueux, manque de reconnaissance etc... Plutôt que de leur faire un pont d'or afin qu'ils s'en aillent !

Le SNUP, qui le premier a défendu l'idée d'une CAA pour les plus anciens lors de la négociation accord-cadre 2019-2021, ne saurait ouvrir, à cet effet, la boîte de pandore de **la destruction statutaire au détriment des plus jeunes agents Fonctionnaires.**

Il s'agit pour la direction de faire une meilleure affaire : substituer les gros salaires par des profils plus adaptés et bien sûr moins rémunérés !

Sauf que la compétence se paye et les intéressés ne resteront peut-être pas longtemps chez nous...

Sans compter qu'avec une masse salariale en baisse, c'est l'intéressement qui va aller en diminuant, et cela pourrait démotiver une bonne partie de la communauté de travail de notre Etablissement public.

Les salariés seraient lourdement sanctionnés, eux aussi, du fait de cette nouvelle fragilisation de l'Etablissement public, sans compter que demain, s'ils ont des revendications légitimes à formuler auprès de leur hiérarchie, celle-ci pourrait bien leur rétorquer : « Faites une rupture conventionnelle ! ».

Enfin, on le voit bien avec votre projet de RCC, Monsieur LOMBARD, quand vous le voulez, rien ne vous résiste...

... pas même la casse du statut de la Fonction publique avec l'appui de l'UNSA, **mais pour régler des demandes légitimes et modestes de l'ensemble des personnels** comme par exemple des mesures favorables sur l'intéressement, une prime gilet jaune pour tous avec des montants variables, la compensation de la journée de carence des Fonctionnaires, etc... **c'est une autre histoire !**

Le combat du SNUP, le fil rouge de son action, c'est la défense de l'Etablissement public.

Un syndicat engagé



sn Up

Au quotidien

Le réalisme consumériste, qui sacrifie l'avenir de tous au profil de quelques-uns, cherchez-le ailleurs que chez nous, car vous ne le trouverez pas au SNUP.

<http://snup-cdc-fsu.fr/>