

Volet Social SCN PENSIONS : faisons le point.

3 groupes de travail (GT Service des pensions, DPAEP et Ministère) se sont réunis pour définir l'accompagnement social lié à la création du S.C.N. (service à compétence nationale) des retraites de l'Etat.

La loi de 2003 modifiant l'environnement des retraites, une modernisation en profondeur de la gestion des pensions de l'état est nécessaire pour accompagner ces changements majeurs. Au cours de ces réunions, il nous a été confirmé qu'il n'y avait aucun dysfonctionnement dans la gestion des pensions.

La Cfdt a écrit au ministre dès l'annonce de la fusion avec les CRP, afin de demander **un plan d'accompagnement social pour les agents**, et une reconnaissance des efforts qu'ils ont consenti dès 2003, afin d'appliquer la réforme dans les meilleures conditions pour les pensionnés et les actifs.

Nous avons souhaité que ce volet social fasse l'objet d'une discussion spécifique et soit retranscrit dans un document qui engagerait l'ensemble des interlocuteurs.

Les principales dispositions

	GT Service des pensions	GT ministériel	GT DPAEP
Agents concernés par le relevé de conclusions	Tous les agents en fonction au Service. CFDT : Les contractuels, les fonctionnaires détachés et mis à disposition (MàD) doivent continuer à être gérés par la DPAEP.	Tous les personnels de statut d'administration centrale actuellement en fonction au Service et qui seront ultérieurement affectés.	Les contractuels et les agents en détachement, en MàD ou affectés entreront dans le champ d'application. La situation des agents de la DGFIP en poste au SP sera traitée à part et après concertation entre les deux directions.

	GT Service des pensions	GT ministériel	GT DPAEP
Affectation	Maintien de l'affectation et entretien approfondi si évolution du poste. Les sites de Nantes et La Rochelle sont conservés.	La quasi totalité des fonctions est maintenue à l'identique lors du passage en SCN.	En cas d'évolution de poste dans le SCN, un accompagnement des agents sera organisé en interne.
Rémunérations	La création du SCN ne sera l'occasion d'aucune baisse de rémunération. CFDT : les rémunérations principale et accessoire doivent suivre les principes, modalités et calendrier de la DPAEP.	Aucune perte pour les agents. Les rémunérations et indemnités évolueront conformément aux principes, modalités et calendrier de la gestion des personnels de statut de centrale.	Accord de la DPAEP sur une évolution identique à celle des autres agents de centrale.
Carrière	Le SCN bénéficiera des quotas de promotion résultant des effectifs présents au Service. CFDT : la DPAEP doit veiller à une égalité de traitement dans les procédures de promotion.	Confirmation des garanties de déroulement de carrière. L'égalité d'accès aux examens professionnels doit être affirmée.	Accord de la DPAEP. Maintien sur site en cas de réussite aux concours. Une rédaction récapitulant ces garanties sera intégrée dans le relevé de conclusions.
Mobilité	La Centrale pourra affecter des agents sur des postes vacants. La mobilité vers la DGFIP n'est pas envisageable dans l'immédiat. CFDT : la mobilité ne peut pas être à sens unique, il faut organiser des passerelles.	Les fiches de postes du SCN seront offertes à la mobilité de la DPAEP et de la DGFIP. Une mobilité des agents de centrale du SCN vers la DGFIP sera organisée selon des modalités à étudier.	Pas d'objection à l'organisation de cette mobilité. Une rédaction nouvelle sera proposée
Temps de travail	L'application de la RTT au SCN sera maintenue pour Nantes et la Rochelle.	Accord.	Accord.
Gestion des personnels	Gestion administrative assurée par la DPAEP (titulaires et contractuels). Gestion de proximité assurée par le SCN. Les modes de relation avec la DPAEP demeurent inchangés.	Accord.	Le dispositif de formation et de préparation aux concours restera à l'identique conformément aux modalités définies par l'administration centrale.

	GT Service des pensions	GT ministériel	GT DPAEP
Dialogue social	Dispositif à préciser dans les autres GT.	Le SCN disposera d'un CTPS suivant la même composition que le CTPS actuel. Le CTPC de la DGFIP sera compétent pour les missions du SCN et la gestion des pensions. Les CAP et CCP de l'administration centrale restent compétentes pour les questions individuelles.	Une rédaction sera proposée pour préciser que les droits syndicaux continueront de s'appliquer suivant les règles en vigueur à la centrale.
Suivi		Le suivi de la réforme fera l'objet de points réguliers lors des CTPM et CTPC de la DGFIP.	Un point annuel sera fait sur l'application de ce relevé de conclusions lors d'un CTPC de centrale.
Formalisation de l'accord	CFDT : Convention de gestion ou relevé de conclusions intervenant au niveau ministériel.	Pas de convention car c'est un SCN et non une intégration dans une direction de la DGFIP. Oui à un relevé de conclusions signé par l'ensemble des parties.	Accord de la DPAEP pour un relevé de conclusion s'accompagnant de signatures.

Nos commentaires:

Dès l'annonce d'une probable transformation du SP en SCN la CFDT a demandé qu'un accompagnement social soit organisé afin de mettre en place des garanties individuelles et collectives.

Nous avons aussi revendiqué une reconnaissance des efforts de modernisation, qui ont été consentis par les personnels depuis 2003. Sur ce point précis il nous a été répondu que notre restructuration ne pouvait se comparer à celle de la DGFIP, et que l'examen de notre demande se ferait en respectant des règles de proportionnalité.

Donc à ce jour pas de fin de non-recevoir, mais rien de concret non plus.

Il faut impérativement distinguer deux niveaux :

- le premier regroupe tous les effets produits par l'acte de basculement en SCN ;
- le second décline les conséquences à venir, de la création d'un SCN relevant de la DGFIP.

Le relevé de conclusions a pour objet de sécuriser les agents de centrale qui représentent, au moment de la transformation du service en SCN, 95% des effectifs.

Ce document produit son effet maximum au premier niveau (collectif et individuel).

Dans le cadre du second niveau il sera un outil indispensable pour garantir les situations individuelles et faciliter une gestion collective regroupant plusieurs statuts de titulaires et des contractuels. Ainsi le maintien d'un recrutement mixte (centrale et DGFIP), constitue un élément essentiel, pour offrir dans le futur des postes aux agents de la DPAEP.

Il faut ajouter que le CTPC de centrale ne sera plus compétent pour les questions de mission et d'organisation. Le CTPC de la DGFIP deviendra l'instance paritaire où seront examinés tous ces points.

Les avancées revendiquées par la CFDT et obtenues au cours de ces réunions sont incontestables, notamment sur le plan de la carrière, des rémunérations et de la mobilité.

Nous attendons le nouveau projet de rédaction.

Si le contenu du document comporte les garanties que nous avons demandées, il sera décisif de lui donner la forme la plus aboutie. Cela correspond très logiquement à un relevé de décisions signé par l'ensemble des parties.

Si les garanties apportées s'avèrent insuffisantes, nous le dirons et nous en tirerons toutes les conséquences.

Nantes le 20 février 2009