



LES POLITIQUES VOLENT AU SECOURS DES DIRIGEANTS DU GROUPE

Modification du droit d'opposition

A force de lobbying et moyennant une contrepartie qui ne tardera pas à se révéler, les dirigeants du Groupe ont obtenu que le législateur modifie deux articles de la loi de réforme des Caisses d'épargne de 1999. L'un traite du périmètre d'application des accords collectifs nationaux et l'autre du droit d'opposition des syndicats majoritaires... Ainsi libérés, ils ont convoqué pour le 11 septembre une commission paritaire nationale (CPN) avec l'espoir de conclure tous les dossiers dans lesquels ils se sont empêtrés.

L'été est propice aux mauvais coups. En pleine torpeur du début août et dans la plus totale discrétion, il en est survenu un concernant les relations sociales du Groupe Caisse d'épargne.

Une Loi peut en modifier une autre

Les articles 44 et 45 de la loi du 1^{er} août 2003 de sécurité financière, modifient respectivement les articles 16 et 17 de la loi du 25 juin 1999 relative à l'épargne et à la sécurité financière et portant réforme des Caisses d'épargne. L'article 16 définit le champ d'application des accords collectifs nationaux en Caisse d'épargne, leur mode de conclusion et la composition de la CPN. Quant à l'article 17, il traite... du fameux droit d'opposition !

Conséquences immédiates

Ces deux modifications préservent nos dirigeants :

- de l'obligation d'appliquer le statut du personnel des caisses d'épargne (ou plus exactement ce qu'il en reste) aux personnels des futures acquisitions, réalisées dans le cadre de la politique de croissance externe du Groupe,
- du droit d'opposition, supérieur au droit commun, conféré aux organisations syndicales majoritaires par la loi de 99. Ce droit a notamment permis de faire échec aux passages en force que les patrons tentaient de réaliser depuis 2001 dans le domaine des rémunérations, des classifications, des carrières, du droit syndical, de la part variable, etc.

Nous voici donc ramenés au droit commun.

En effet, si l'opposition aux accords de révision (modification d'un accord existant) reste possible, elle ne l'est plus pour les accords de substitution.

Pour que notre Groupe, orphelin des valeurs qui ont permis son développement, renoue avec un climat social apaisé et des échanges constructifs, nos employeurs devront impérativement retrouver le sens du dialogue et de la conciliation et ... rechercher des accords majoritaires.

Cela signifie que les patrons s'ouvrent la possibilité de dénoncer tout accord qui les gênerait et, trois mois après, avec la complicité d'une organisation fantôme, lui substituer un texte nettement moins favorable, sans que les autres syndicats puissent les en empêcher... Impatients de tester leur nouveau pouvoir, ils ont convoqué une CPN le 11 septembre.

Contreparties

Cette disposition législative est le fruit d'un lobbying forcené des dirigeants du Groupe. Les politiques n'ayant pas l'habitude de faire des cadeaux sans contrepartie, nul doute qu'il faille rechercher celle-ci dans des éléments tels qu'une sur-valorisation de CDC Ixis permettant de mieux abonder le budget de l'Etat, la garantie par le Groupe du statut particulier des 350 fonctionnaires qui lui seront transférés, etc.

Quel dialogue social demain ?

La tâche des dirigeants du Groupe s'en trouvera indéniablement simplifiée sur quelques dossiers mais ce dernier avatar ne va pas dans le sens de l'histoire. En effet, la plupart des partenaires sociaux (sauf B. Mettling qui écrit le contraire – *Les Échos* du 10/7) conviennent peu à peu que des relations sociales cohérentes supposent des accords majoritaires. C'était d'ailleurs ainsi que fonctionnait le Groupe jusqu'à la loi de 1999... et la prochaine négociation sur le régime supplémentaire géré par la CGP, découlant d'un accord quinquennal dont l'échéance approche, ne pourra en faire l'économie.

Le secrétariat national

Bernard Charrier, Gérard Commarmond, Patrick Galpin, Serge Huber

