



Paris, le mercredi 1er décembre 2004

## RÉUNION DU 25 NOVEMBRE 2004 SYNDICATS/CDC

La septième rencontre avec notre futur employeur avait pour thèmes la présentation du projet de convention de mise à disposition des agents au profit de la CAN nouvelle ainsi que celle du dispositif d'information des agents souhaitant opter pour la convention collective.

Mme MOULARD, Messieurs ROLLET et PALISSON ont également participé à cette réunion, placée sous le signe de la sérénité retrouvée, une sorte de trêve des confiseurs avant l'heure en somme !.

Même sérénité, mais plus morose, pour le comité technique paritaire du 29 novembre dont vous trouverez le compte rendu en fin de tract.

### Convention de mise à disposition

En préalable, il faut rappeler que la gestion, par la CDC, de l'assurance vieillesse du régime minier avait pour contre partie exigée, la reprise par cette dernière de tous les agents de la CAN (statutaires et contractuels) quelle que soit l'activité exercée (vieillesse/ hors vieillesse). Le dispositif juridique à paraître organise ce transfert global en même temps qu'il prévoit la mise à disposition d'agents pour l'accomplissement des missions de la CAN, destinée à devenir la CAN Nouvelle.

Pour organiser le « découpage » des agents entre les pôles vieillesse (sous hiérarchie directe de la CDC) et hors vieillesse (les mis à disposition), les Directions de la CAN et de la CDC déclarent s'être fondées sur les principes suivants :

- Les services relevant par « nature » d'une activité vieillesse sont transférés en bloc (activité+agents) sous compétence CDC ;
- Par opposition, ceux des services en charge d'une activité considérée hors vieillesse (sous/direction AGASS) et ceux placés également hors champ de gestion CDC (régie immobilière) restent sous compétence de la CAN nouvelle ;
- Le découpage des activités et la répartition des agents des services, dits transversaux, c'est-à-dire qui assurent à la fois des activités vieillesse et hors vieillesse (l'agence comptable, l'administration générale et l'informatique) ont, à priori, fait l'objet de plus âpres discussions.

Au final, 300 agents passeraient sous hiérarchie directe CDC et 118 seraient mis à disposition de la CAN nouvelle. C'est tout ce que les représentants du personnel savent aujourd'hui d'une opération qui doit se concrétiser dans un mois !, exception faite bien sûr de celles des informations colportées par une rumeur grandissante, bien compréhensible en l'absence d'informations officielles de nos gouvernants....si ce n'est peut être une information capitale divulguée en avant première au CTP mais qui se résume finalement à la question suivante : « le silence du Ministère du Budget, lors des discussions budgétaires 2005, sur le nombre d'agents mis à disposition vaut-il acceptation ou rejet du découpage ? ». Quand on sait que le Directeur de la CAN attend la réponse à cette question pour enfin rendre public le découpage et la liste des agents mis à disposition, on se dit que les écoles de communication ont encore un bel avenir !

Pourtant, cette question aurait sans doute méritée une plus grande transparence.

Rappelons que 118 agents (voire un peu moins) vont, dans le même temps, changer d'employeur et être mis à disposition de leur ancien employeur, sans qu'à aucun moment ils n'aient donné leur accord individuel à cette mise à disposition. La justification de ce choix imposé aux agents repose selon les directions CAN et CDC sur la nécessaire continuité des missions de la CAN nouvelle.

*Disponible également sur [intr@netCFTC](mailto:intr@netCFTC)*

La CFTC ne conteste pas la prise en compte de la continuité du service. Mais, elle considère que la mise à disposition collective relève simplement d'un choix en opportunité de la CDC, et surtout de la CAN qui craignait sans doute une fuite en avant de ses collaborateurs. Ce choix n'est pas imposé par l'ordonnance à paraître qui prévoit simplement la possibilité pour la CDC de mettre à disposition de la CAN Nouvelle certains de ses agents, renvoyant pour les modalités pratiques de cette mise à disposition à une simple convention bilatérale approuvée par la tutelle. Ce faisant, le dispositif mis en place pour le transfert du personnel ne peut pas juridiquement déroger aux textes applicables dans la fonction publique (loi de 1984 portant statut des fonctionnaires et décret de 85 relatif notamment aux modalités des mises à disposition et détachements des fonctionnaires).

La CFTC a, comme elle l'a toujours fait, rappelé que cette opération aurait dû être précédée d'entretiens individuels avec les agents concernés, ne serait-ce que pour identifier ceux qui avaient d'ores et déjà un projet de mobilité professionnelle et/ou géographique dans l'établissement public ou qui, tout simplement, souhaitaient changer de fonction au sein même de la CAN.

Se voulant rassurant, le Directeur de la CAN affirme que les agents mis à disposition bénéficieront des mêmes droits à la mobilité que les autres agents et qu'ils ne doivent pas se sentir enfermés dans la CAN Nouvelle.

Dont acte, la CFTC veillera à ce que cet engagement soit suivi d'effet pour toute demande de mobilité formulée en 2005.

Mme MILIOTTE nous assure que la mise à disposition collective ne vaut qu'à la date du transfert. A compter du 2 janvier 2005, les agents intéressés par une mobilité géographique pourront se manifester. Elle nous informe avoir obtenu l'accord de la commission de surveillance de la CDC pour que les emplois devenus vacants au sein de la CAN Nouvelle fassent l'objet d'une publication dans la bourse de l'emploi.

La CFTC a par ailleurs demandé que le projet de convention de mise à disposition, remis aux organisations syndicales en séance, soit modifié et précisé sur les points suivants :

**Personnels concernés** : il était prévu simplement de joindre en annexe à la convention une liste nominative des personnes concernées sans indiquer les fonctions rendant la mise à disposition indispensable. Les agents ainsi mis à disposition courraient le risque de se voir retenus non pour la fonction exercée mais en raison de leur personne. La nouvelle rédaction devrait tenir compte de cette revendication unanime des organisations syndicales.

**Durée de la mise à disposition :**

Il faut distinguer :

1°) La durée de la convention de mise à disposition qui lie la CDC et la CAN, fixée à 6 ans renouvelable ;

2°) La durée de la mise à disposition des agents, qui était également proposée pour 6 années. Cette proposition étant contraire aux termes du décret de 1985, la CFTC a demandé que cette durée initiale soit ramenée à 3 ans maximum, éventuellement renouvelable.

En application de ce même décret, la CFTC souhaite que la convention précise les conditions dans lesquelles la mise à disposition de l'agent peut être renouvelée. En effet, il nous paraît impératif d'envisager ce qui se passera au terme de la mise à disposition initiale :

1°) soit l'agent donne son accord au renouvellement de sa mise à disposition ;

2°) soit il souhaite, comme c'est son droit, y mettre fin.

La convention devrait prévoir les conditions de sa réintégration dans un emploi de la CDC. En effet, les textes applicables prévoient simplement qu'au terme de sa mise à disposition l'agent qui ne pourrait être affecté aux fonctions qu'il exerçait auparavant dans son administration d'origine (ce qui sera le cas, puisque les agents mis collectivement à disposition n'auront de fait jamais occupé d'emploi à la CDC !), reçoit une affectation dans l'un des emplois que son grade lui donne vocation à occuper. L'agent retrouvera bien un emploi, mais où (Paris, Bordeaux, Angers....) !

Compte tenu de la situation particulière créée par cette mise à disposition collective imposée, la CFTC propose qu'au terme de leur mise à disposition, les agents qui le souhaitent soient affectés par priorité sur un emploi libéré du pôle retraite parisien (sur des activités « mines » ou nouvelles).

Par ailleurs, dans la rédaction proposée, la cessation de la mise à disposition avant l'échéance pouvait intervenir à l'initiative de la CDC, de la CAN ou de l'agent notamment dans le cas d'une demande de mobilité mais devait rester compatible avec *la nécessité du service* : notion assez

*Disponible également sur intr@netCFTC*

subjective d'autant plus qu'il nous était confirmé que l'accord de toutes les parties et notamment de la CAN était requis.

Devant le tollé général des organisations syndicales, il a été convenu que la future rédaction serait assouplie puisque la CAN disposera de la faculté de publier ses postes vacants dans la bourse de l'emploi du pôle public de la CDC.

La CFTC a souhaité en outre qu'un délai de prévenance soit inséré dans la convention dans l'hypothèse d'une demande de cessation anticipée de la mise à disposition.

#### **Autres dispositions :**

Ces dispositions n'ont pas soulevé d'observations particulières de la CFTC dans la mesure où elles sont conformes aux textes. Les agents mis à disposition sont placés sous l'autorité du directeur de la CAN. Mais, la situation administrative des agents est gérée par la CDC, notamment les avancements, les autorisations de travail à temps partiel, les congés de maladie et le régime disciplinaire.

A ce titre, la CDC :

- délivre les autorisations de travail à temps partiel et autorise les congés de formation en concertation avec le directeur de la CAN ;
- exerce le pouvoir disciplinaire sur saisine du directeur de la CAN ;
- établit la notation et l'appréciation au vu d'un rapport sur la manière de servir des agents rédigé par chacun des supérieurs hiérarchiques concernés, assorti de l'avis du directeur de la CAN ;
- est préalablement informé de tout changement de fonction d'un agent au sein de la CAN.

La durée hebdomadaire de travail et l'organisation des congés annuels notamment sont déterminées conformément aux règles applicables aux agents de la CDC ;

Ce projet de convention ayant été profondément amendé, il est convenu qu'une version corrigée sera soumise aux organisations syndicales avant sa transmission, pour accord, aux tutelles.

### **Convention collective**

Mme MILIOTTE nous a remis un document présentant le dispositif d'information des personnels qui souhaiteraient renoncer à leur statut pour choisir la convention collective. Rappelons que ce choix, possible dès janvier 2005, est irrévocable.

Nous vous joignons ce document en annexe.

### **Plate-forme d'accord**

Une plate-forme d'accord sera présentée par la CDC aux organisations syndicales lors de la prochaine rencontre, programmée le 16 décembre. Elle contiendra la synthèse des engagements actés lors des différentes réunions et les réponses aux questions encore en suspens concernant notamment l'épargne salariale, la Mutuelle et la gestion des carrières, étant rappelé que l'examen du régime indemnitaire est reporté en janvier 2005 .

# C.T.P. DU 29 NOVEMBRE 2004 SYNDICATS/CAN

## Travaux du 59 :

La Direction nous informe qu'elle va finalement solliciter l'obtention d'un permis de démolir et d'un permis de construire avant d'engager les travaux du 59. Elle prévoit l'installation des services de la régie immobilière et le transfert d'une partie des archives de Charonne début 2006.

La CFTC fait part au CTP du courrier émanant du service de l'urbanisme du 15<sup>ème</sup> arrondissement qui confirme l'analyse de la CFTC sur la nécessité de solliciter un permis de construire pour l'opération envisagée en raison du seul changement partiel d'affectation des locaux.

Comme elle s'y était engagée, la CFTC a transmis une copie de ce courrier au directeur de la CAN, (lettre jointe)

## Solde des primes 2004 :

Le solde des primes sera versé en même temps que le traitement de décembre. Il comprendra toutes les primes (rendement, TS, ACTS, cherté de vie, complément fixe). L'indemnité différentielle représentative de l'évolution des barèmes 2003 et 2004 sera, en l'absence de référence CDC, calculée en fonction d'une augmentation globale des primes 2004 de 1,8 %.

Cette question doit être soumise pour accord au conseil d'administration de la CAN prévu le 15 décembre. De fait, l'échéance de la paie serait repoussée à une date comprise entre le 18 et le 20 décembre.

Les opérations de notations 2004 devraient débiter sous l'égide de la CAN en décembre et s'achever, sous le contrôle de la CDC en février 2005. Les écarts éventuellement constatés entre les notes et les primes versées en décembre 2004 feront l'objet d'une régularisation en plus ou en moins en 2005.

## Organisation de la CAN Nouvelle:

La CFTC a regretté l'absence totale d'informations sur l'organisation de la CAN nouvelle à un mois d'une échéance prévisible. Les conséquences de la réforme du régime minier, initiée par la COG et la modification du décret de 1946 ainsi que celles découlant directement du découpage d'activités n'ont visiblement pas encore été appréhendées en terme stratégique.

De la même façon, la présence dans la CAN Nouvelle d'un taux d'encadrement de près de 40 % (soit 1 cadre pour 2,5 agents) nécessitait, à notre sens, de redéfinir les rôles et activités de chaque agent par la définition d'un cadre hiérarchique différent. En l'absence de cap clair, nous craignons que les agents en charge de la gestion de ses activités manquent cruellement de visibilité sur l'évolution à moyen terme du régime minier.

Le Directeur de la CAN suggère de faire des propositions d'organisation dès que les textes organisant les responsabilités de la CDC et de la CAN seront parus.

## CGSS

La direction a demandé un vote sur la prorogation du mode de fonctionnement actuel du CGSS pour 2005 à l'identique de 2004. Direction, FO et CFTC ont voté pour, CGT s'est abstenue et cfdt CONTRE.

## Institutions représentatives du personnel

Un vote a également été effectué sur la prorogation d'un an de toutes les instances représentatives du personnel (CTP, CAP, CHS etc...). seule la CGT a voté contre.

## METZ

La CFTC a demandé que les travaux de nettoyage suite à la rupture d'une canalisation "d'eaux usées" soient effectués le plus rapidement possible. Aucun salarié ne pourrait décemment continuer à travailler dans un tel environnement. M. KAISER nous informe que le nécessaire sera fait juste après ce CTP.

Par ailleurs, nous lui avons rappelé que la réorganisation du standard devait être soumise pour avis au CTP comme ce fût le cas pour l'accueil et le standard à Paris. M. KAISER précise qu'il est le garant de la continuité des services de METZ, la solution adoptée ne pouvait souffrir d'aucun retard.

La CFTC lui précise que la continuité s'applique bien à METZ mais qu'à sa connaissance le responsable des services de METZ ne bénéficie pas d'une autonomie qui lui permet de se soustraire aux textes.

*Disponible également sur intr@netCFTC*