



Paris, le lundi 22 novembre 2004

## RÉUNION DU 18 NOVEMBRE 2004 SYNDICATS/CDC

Cette sixième rencontre a été pour l'essentiel consacrée à approfondir et à préciser certains sujets abordés précédemment. Nous vous réservons en fin de compte rendu, c'est-à-dire à la seule place qu'il mérite, le dernier fait d'armes de notre irremplaçable DRH.

### Gestion des carrières

Il s'agit de trouver un dispositif de promotion pour les agents dans le cadre de leur statut fermé (plus de recrutement). Ce dispositif doit réserver des possibilités d'avancement de grades et de corps, conformément aux termes de la future ordonnance à paraître et de la Convention d'objectifs et de gestion.

La mise en œuvre des seules clauses de sauvegarde prévues par les textes de la fonction publique en cas d'insuffisance de recrutement, conduirait à ne proposer qu'un poste de cadre B par an et un poste d'attaché tous les quatre ans. Ces mesures sont jugées inacceptables, parce qu'insuffisantes, par l'ensemble des organisations syndicales. La CFTC considère en outre que ces clauses de sauvegarde sont inadaptées à la situation particulière des corps prévus au statut, qui seront, en l'absence de tout recrutement, placés en voie d'extinction, par assimilation à ce qui se pratique dans la fonction publique.

En pareil cas, seules des dispositions spécifiques, dérogatoires du droit commun, peuvent permettre d'assurer un déroulement normal de carrières.

La Caisse des Dépôts et Consignations rappelle que le dispositif sera soumis pour agrément au Ministère des affaires sociales. Il convient de faire preuve d'innovation, en prenant garde de ne pas créer de « jurisprudence » dont pourrait s'inspirer les autres fonctionnaires qui connaîtront à moyen terme les effets d'une baisse des recrutements. En d'autres termes, la CDC ne veut pas faire de nous des enfants gâtés.

Il y aurait tout de même une certaine (mauvaise) ironie à ce que la tutelle, qui a refusé de nous fonctionnariser, considère que le dispositif adopté pour des salariés privés sous statut puisse servir d'exemple à des fonctionnaires !!

Conformément à ce que nous avons proposé lors de la dernière réunion qui traitait spécifiquement de cette question, la CFTC a demandé qu'un effort particulier soit porté sur la situation des agents qui plafonnent, parfois depuis de nombreuses années.

Dans cet esprit, nous avons proposé que la condition d'âge pour les passages en surnombre soit abaissée à 50 ans pour les catégories C, B et que les règles applicables pour les attachés soient assouplies, ainsi que la création concomitante d'échelons supplémentaires à chaque grade.

Nous demandons également que la masse salariale « dégagée » par les futurs départs en retraite, estimés sur la période 2005-2010 à 68 agents, soit réaffectée, à raison d'un tiers du salaire d'activité, à la promotion.

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

Nous souhaitons en outre que les postes libérés de secrétaire administratif de classe exceptionnelle et d'attaché principal de 2<sup>ème</sup> classe soient intégralement conservés pour permettre l'organisation d'examens professionnels.

Enfin, nous nous sommes montrés favorables à l'organisation de « concours internes ».

FO, soutenue par la CGC, propose que chaque poste libéré soit remis à la promotion, évoquant l'effet boule de neige qu'il y aurait à nommer des chefs de service pour permettre une évolution des autres catégories. La CGC propose de fonder les promotions à venir sur une évaluation des recrutements qui auraient été effectués à la CAN, en l'absence de transfert à la CDC. Nous craignons que cette comparaison scelle définitivement le sort des promotions. Rappelons à cet égard que depuis 1989, la CAN vit au rythme d'environ 9 suppressions de postes par an. Quant à l'effet boule de neige des promotions en chefs de service, chacun sait que la moyenne d'âge dans cette catégorie ne permettra pas un grand dynamisme dans la promotion.

La CFDT demande que les promotions internes soient réparties à raison 1/3 d'examens professionnels et de concours et de 2/3 au choix.

La CGT ne propose rien.

Cette question étant complexe, il est à prévoir qu'elle ne sera tranchée dans ses modalités définitives qu'à partir de janvier 2005.

## Mobilité

Mme MILLIOTTE rappelle que, conformément à l'ordonnance à venir, les agents pourront garder leur statut en cas de mobilité à l'intérieur de l'établissement public Caisse des Dépôts.

Elle confirme par ailleurs que les mises à disposition et les détachements prévus par un décret de 1985 resteront possibles auprès des administrations et entités privées visées par le champ d'application dudit décret.

A compter de janvier 2005, les dispositions de l'accord cadre CDC relatives à l'accompagnement financier de la mobilité s'appliqueront aux agents qui souhaiteraient migrer vers Bordeaux ou Angers. Elles s'appliqueront également pour les éventuelles mobilités vers les services de Metz et de Blois.

La mobilité obligatoire n'est pas à l'ordre du jour. Ce sont des activités nouvelles qui viendront à la CAN. Mme MILLIOTTE souhaiterait rapatrier sur l'établissement parisien les activités liées au régime additionnel des fonctionnaires.

Les agents intéressés par les établissements de Bordeaux et d'Angers seront les bienvenus compte tenu des postes encore vacants. La CFTC veillera à ce que cet engagement soit suivi d'effet en particulier pour ceux des agents qui seront mis à disposition de la CAN nouvelle.

A cet égard, nous avons demandé que la CDC identifie les agents qui souhaitent d'ores et déjà bénéficier d'une mobilité géographique, avant d'arrêter définitivement le découpage des effectifs entre le « vieillesse » et la CAN nouvelle.

## Primes

L'alignement des primes servies au personnel de la CAN sur celles de leurs collègues CDC se heurte au refus de la CDC. Mme MILLIOTTE considère qu'elle ne peut pas rattraper l'histoire.

Rappelons que la différence essentielle réside dans le fait qu'à la CAN les primes de rendement, TS et ACTS sont fixées sur un taux moyen par grade (majoré à partir d'un certain échelon) alors que nos homologues fonctionnaires de la CDC se voient primer en fonction d'un barème échelonné, à chaque échelon un taux de prime différent. Résultat, une majorité des agents bénéficie d'un taux de prime (rendement, TS, ACTS) actuellement supérieur à celui des fonctionnaires de la CDC.

Le transfert à la CDC se faisant avec maintien intégral des primes, la CDC a quelques difficultés à envisager l'augmentation des primes des autres agents qui bénéficient d'un taux inférieur à ses fonctionnaires alors que, dans le même temps, elle maintient les primes de ceux bénéficiant déjà d'un barème supérieur.

Pour autant, si la CDC ne peut pas rattraper le passé, elle en hérite. Il nous apparaît en conséquence qu'elle se doit d'envisager un alignement progressif des barèmes de primes des agents sous statut sur les barèmes des fonctionnaires dès lors que ces derniers sont supérieurs.

Par ailleurs, l'adoption du nouveau régime indemnitaire, lui-même intimement lié au nouveau dispositif d'évaluation, induit des effets pervers et crée des disparités entre les agents sous statut, indépendamment de l'alignement des barèmes sur celui des fonctionnaires CDC.

La CFTC reviendra sur toutes ces questions techniques au cours des réunions qui reprendront sur ce thème en janvier 2005.

L'objectif de mensualisation des primes est fixé pour juin 2005. Si, pour des raisons techniques, cette mensualisation ne devait débiter que sur le traitement de juillet 2005, la CDC annonce qu'il serait versé l'équivalent de 50% des primes en juin 2005.

\*  
\* \*

Saisissant l'occasion de cette discussion sur le nouveau régime indemnitaire, la CGT fait sienne une revendication déjà exprimée au cours d'une précédente réunion et demande que le reliquat des primes soit versé pour moitié en décembre 2004 et pour l'autre moitié en janvier 2005. Cette solution permettrait de lisser sur deux exercices les conséquences fiscales de ce versement exceptionnel.

Réponse du DRH maison, « j'ai déjà dit que c'était juridiquement impossible ».

Surprise de cette réponse juridique, non argumentée, la CFTC déclare que le traitement comptable lié aux activités de l'exercice en cours se prolongera inévitablement au-delà du 31 décembre 2004 et que le principe du versement d'une moitié de prime en janvier 2005 pourrait sans doute faire l'objet d'un protocole transactionnel entre l'agent comptable, le directeur de la CAN et pourquoi pas la CDC. Ce protocole est déjà prévu pour certaines opérations. D'ailleurs, ce versement traditionnel en début d'année N était antérieurement toujours budgété sur l'exercice N-1.

Réponse du même : « c'est plus compliqué que ça.. »

Un autre représentant syndical affirme que cette situation est fréquente dans le cas de transfert d'entreprises.

Rien n'y fit.

Une voix plus timide s'élève pour demander confirmation d'un CTP en décembre consacré aux primes 2004.

Le DRH maison : « le CTP de décembre c'est pour présenter l'effectif budgétaire 2005, le CTP des primes c'est comme d'habitude en avril 2005 ! »

Mme MILLIOTTE, bien consciente qu'elle sera unique « employeur » en avril 2005 : « mais, vous ne m'aviez pas dit que... »

Le DRH : « ah non, je n'ai pas pu vous dire que... »

Bon résumons : Notre actuel employeur verse le solde des primes en décembre 2004. Notre nouvel employeur se voit confier la responsabilité des notations 2004 dont dépendent les primes, celles là mêmes qui seront déjà versées !!!

Le DRH : « pas de problème, il y a juste à noter artificiellement les agents en 2004 comme en 2003 et tout est bouclé pour la fin de l'année ! »

Interloquée par une telle débauche d'arguments, la CFTC soulève l'incohérence de cette solution ; rappelle qu'il existe aussi des textes (encore le droit !) en la matière...

Choqué par notre intervention qu'il juge comme une remise en cause de ses propres compétences, le DRH maison nous invite à plus de modération.

Qu'il se rassure, il n'est pas dans l'intention de la CFTC de remettre en cause ses compétences, mais tout juste de contester ses « initiatives » malheureuses. Loin de nous l'idée de remettre en cause la légitimité de sa nomination au poste de DRH, prononcée par les plus hautes instances de la CAN, sur le fondement, comment en serait-il autrement, de ses compétences avérées.

Si en revanche, il se sent investi du monopole de la compétence au point d'asséner ses solutions toutes faites, sans autre forme de négociations ; s'il considère de fait toute tentative de contre-proposition comme un jugement de valeur sur sa personne, alors soit il devrait se réunir tout seul, soit il devrait s'abstenir de participer à des réunions que nous souhaitons constructives.

En tout état de cause, il va devoir s'armer de tout son courage et de toute sa ténacité pour tenter de museler la délégation CFTC. Nous craignons qu'il y perde de sa superbe et surtout ses nerfs.

Nous confessons volontiers une certaine méfiance dès que notre DRH maison esquisse une solution propre à satisfaire les intérêts du personnel. Rappelons-nous ses principaux faits d'armes (pour ne parler que des plus anciens) : ses menaces de suspension de traitement pour départ intempestif lors du passage des 35 heures, son vocabulaire de circonstance pour ceux qui "grattent" des avantages par ci par là, ses menaces de licenciement pour des agents qui passent en commission de discipline, sa sélection arbitraire des tracts syndicaux qu'il décidait, dans sa grande magnanimité, de transmettre au ministère et, cerise sur le gâteau, sa conception toute particulière de la communication lorsqu'il cherche à couper le micro pour interdire toute tentative de prise de parole d'un représentant CFTC pendant la dégustation de la galette....

Il est vrai que le DRH est le mets favori des organisations syndicales, mais avouez tout de même que le nôtre est particulièrement bien pimenté au point de se rendre indigeste. Gageons que le changement de Chef donnera davantage de saveur au repas du personnel qui, n'en doutons pas, ne regrettera pas la soupe à la grimace.



La prochaine réunion le 25 novembre 2004 aura notamment pour thème la gestion des carrières, convention de mise à disposition.