



Paris le mardi 18 octobre 2005

REUNION DE RENTREE

La Direction a souhaité rencontrer les organisations syndicales, le 12 octobre dernier, pour faire le point sur quelques dossiers importants restés en suspens.

1) Instances représentatives du personnel

Madame MILLIOTTE rappelle que les instances représentatives des personnels sous statut sont appelées à se fondre dans les instances centrales de l'établissement public.

Seraient concernés le comité technique paritaire et le comité d'hygiène et de sécurité appelés à évoluer, respectivement, vers le comité mixte paritaire central (CMPC) et le comité d'hygiène et de sécurité compétent pour la région Ile de France.

La commission de formation professionnelle et les commissions administratives paritaires continueraient, quant à elles, à fonctionner dans les conditions actuelles.

La CFTC est favorable à un projet allant dans le sens de l'intégration pleine et entière des agents sous statut à la Caisse des dépôts. S'agissant du comité technique paritaire, la CFTC a plaidé en son temps la représentation des personnels sous statut dans le collège public du comité mixte paritaire central.

Néanmoins, cette proposition, si elle est acceptée, ne règle pas le problème que nous avons soulevé lors de la mission de préfiguration, de la représentation effective des agents mis à disposition de la CAN et de celle des fonctionnaires et salariés sous convention collective appelés à exercer leurs fonctions pour la CAN. En effet, le CMPC n'a pas compétence pour débattre des projets d'organisation intéressant les services de la CAN.

La CFTC demande donc la création, à l'instar des établissements de Bordeaux et d'Angers, d'un comité mixte paritaire local (CMPL) composé, côté employeur, de représentants de la Caisse des dépôts et de représentants de la CAN.

Disponible également sur intr@netCFTC

Dans l'hypothèse où cette proposition ne trouverait aucun écho, se poserait inévitablement la question de la représentation des personnels, quel que soit leur statut, mis à disposition de la CAN. L'expérience des six derniers mois montre à l'évidence, le désengagement total de la direction de la CAN envers ses agents. Les représentants de la CAN brillent actuellement par leur absence dans toutes les instances et réunions de concertation avec les organisations syndicales. Ceux qui appelaient jadis à l'ouverture et à la collaboration intelligente avec la Caisse des dépôts, se sont subitement refermés comme des huîtres, enfermant au passage 115 de nos collègues sur lesquels ils exercent toujours une responsabilité obligée. Quid de l'extension du projet cadre de vie (comprenant le télé-travail) mis en place sur la retraite mine ?, du plan de formation professionnelle pour 2006 ?, de la procédure mise en œuvre pour les propositions d'avancements et de promotions des agents mis à disposition ?...

La CFTC n'acceptera pas que les 115 agents mis à disposition de la CAN, sans qu'ils aient manifesté leur volonté individuelle, deviennent les otages de ce qui pourrait apparaître aujourd'hui comme la manifestation d'une frustration liée à la perte du pouvoir.

La CFTC plaide également pour un comité d'hygiène et de sécurité propre à l'établissement parisien pour tenir compte de la coexistence sur un même lieu d'agents relevant de hiérarchies différentes.

Madame MILLIOTTE nous informe que les élections aux CAP statutaires auront lieu dans le courant du premier trimestre 2006.

2) Régime indemnitaire

Comme la CDC s'y était engagée, la responsable projet du nouveau régime indemnitaire mis en œuvre à la Caisse des dépôts le 1^{er} juillet 2004 a présenté aux organisations syndicales les modalités qui devraient être appliquées aux agents statutaires à compter du 1^{er} janvier 2006.

Rappelons que ce dispositif repose globalement sur trois niveaux :

Une partie fixe comprenant deux niveaux

- 1^{er} niveau : égal à 8,33% du traitement indiciaire
- 2^{ème} niveau égal à 18% du traitement indiciaire pour les catégories B et C et de 18% de l'indice terminal du grade ou de la classe pour la catégorie A ;

et évolutive puisque que ces deux niveaux sont indexés sur la valeur du point Fonction Publique, les avancements et les promotions.

Une part variable baptisée ACF qui constitue le troisième niveau de primes dont la variation repose sur la valeur du point ACF, la carrière et l'évaluation annuelle.

La CFTC a rappelé que ce nouveau dispositif, basé sur un régime de primes échelonnées, ne pouvait en l'état être appliqué aux agents statutaires qui bénéficient d'un taux moyen par grade. Pour éviter des distorsions importantes entre les agents statutaires et entre ces derniers et leurs homologues fonctionnaires, la CFTC demande que la bascule dans ce nouveau régime indemnitaire soit précédée par un alignement des primes des agents statutaires sur celles des fonctionnaires.

Cette proposition aurait pour effet d'augmenter le montant des primes des agents placés dans les échelons supérieurs de leur grade et de figer dans l'immédiat, pour éviter toute perte de salaire, le montant des primes de ceux des agents qui bénéficient déjà d'un régime indemnitaire supérieur au barème CDC ;

Pour la CFTC, cet alignement préalable des primes est indispensable à la mise en œuvre du dispositif « notation-évaluation » qui sous-tend le nouveau dispositif indemnitaire.

La Direction est consciente de cette situation et semble ouverte à des propositions négociables, propres à ajuster le barème des primes. Une réunion est prévue sur ce thème spécifique courant novembre.

3) Devenir du CGSS

Madame MILLIOTTE précise que le mandat des élus du comité de gestion a été prorogé d'une année pour envisager d'une part, la continuité de l'action sociale sur toute l'année 2005 et, d'autre part, pour étudier la fusion éventuelle de l'action sociale des agents statutaires avec celle mise en œuvre pour les fonctionnaires (via le CSE) et les salariés sous convention collective (via l'ASSOC).

Sur ce sujet, la CFTC a toujours considéré que l'action sociale des statutaires devait rejoindre à terme celle des fonctionnaires et des privés. Cette perspective était fondée sur une logique du rapprochement programmé des structures sociales CSE et ASSOC. Force est de constater que la fusion de ces deux structures tarde à se concrétiser puisqu'elle ne pourra pas aboutir à la date initialement prévue, soit le 1^{er} janvier 2006 ;

Face à cette situation, il nous apparaît aujourd'hui impératif d'envisager un rapprochement rapide avec le CSE, garant d'une intégration pleine et entière. La CFTC a revendiqué le bénéfice pour les agents statutaires de l'ensemble des mesures sociales applicables à leurs homologues (prime de départ à la retraite, prime d'intéressement, médaille, prêts...). Il nous paraît responsable de s'inscrire dans la même démarche s'agissant de l'action sociale, au moment même où nous sommes en passe d'aboutir à un alignement de nos primes sur celles des fonctionnaires.

A ceux qui envisageraient le maintien d'une structure sociale spécifique, la CFTC souhaite préciser que la prolongation à l'excès d'une période transitoire deviendrait rapidement préjudiciable pour le personnel dans la mesure où le niveau actuel des prestations offertes devrait nécessairement être significativement revu compte tenu de la diminution importante de la dotation liée à deux réalités :

- la séparation des budgets actifs/retraités (environ 35%)
- la diminution sensible de la dotation des actifs (environ 25%), liée au passage d'agents sous convention collective (environ 28 à fin 2005) ainsi qu'à la soustraction de la masse salariale de la rémunération du Directeur, Directeur-Adjoint, Agent-Comptable et Praticiens conseils du régime.

* *
*

Une nouvelle réunion est prévue ce 21 octobre avec pour ordre du jour :

Les activités nouvelles

Les équivalences de grades et d'emplois ; délégations de signature

Le plan de formation 2006

Point sur l'hypothétique accord cadre 2006-2008

Après six mois de « négociations » à sens unique, la direction a proposé de suspendre les débats face à l'impossibilité en l'état de rapprocher les points de vue des partenaires sociaux. Il faut bien admettre qu'à la lecture des propositions, même légèrement amendées par la Direction, son pari de conclure rapidement un accord semblait perdu d'avance. Faut-il y voir une volonté délibérée de sa part de parvenir à un constat d'échec ou la manifestation de son incapacité à prendre sérieusement en compte les aspirations des personnels pour parvenir à un accord équilibré?. L'avenir nous le dira.

S'inspirant de la stratégie de l'illustre « Père la Victoire » (Georges Clémenceau), le Secrétaire Général a proposé :

- de réunir un groupe de travail technique chargé d'approfondir les seules mesures d'accompagnement progressif au départ à la retraite ;
- de reprendre les discussions sur les autres mesures à la lumière des avancées réalisées par ce comité restreint.

La CFTC considère que ce découpage stratégique est inacceptable. Il aurait pour seule finalité d'optimiser les seules mesures d'accompagnement progressif au départ à la retraite, au détriment de celles intéressant l'emploi, les recrutements, la formation et les déroulements de carrières.

Face au front commun des organisations syndicales, le Secrétaire Général, consent finalement à réunir simultanément, les 5 et 6 octobre prochain, trois groupes de travail en charge :

- 1) des perspectives d'emploi et du recrutement
- 2) des déroulements de carrières (avancements, promotions..)
- 3) des mesures d'accompagnement progressif au départ à la retraite.

De nouveaux réunis le 7 octobre, les représentants syndicaux ébahis entendent le Secrétaire Général affirmer qu'il lui faut encore un peu de temps pour finaliser les demandes syndicales issues des groupes de travail techniques et faire ses propres propositions. Il nous propose de nous adresser le 28 octobre prochain la version 4 du projet d'accord cadre et de nous revoir en négociations les 8, 9 et 10 novembre. Il souhaite que les négociations s'achèvent en tout état de cause le 15 novembre prochain.

A suivre....