



Paris le 5 décembre 2005

## COMITE TECHNIQUE PARITAIRE DU 1<sup>ER</sup> DECEMBRE 2005

La CFTC est intervenue, avant l'ouverture des débats, sur la composition du comité technique paritaire.

Constatant que les représentants UAI et CGC, qui ne disposent d'aucun poste au CTP, ont pris l'habitude d'imposer leur présence aux réunions, la CFTC considère que si leur présence lui paraissait nécessaire lors des réunions sur l'intégration des personnels, elle ne doit pas prendre un caractère systématique dès lors que le CTP a repris son ordre du jour normal. La CDC précise qu'ils sont invités en qualité d'experts de la Direction....

La CFTC s'étonne par ailleurs que la CDC ait estimé devoir intégrer parmi les suppléants de sa délégation, le Secrétaire général du syndicat CFE-CGC. Nous n'avons jamais douté des qualités de caméléon du personnage, il n'en demeure pas moins que cette situation pourrait aboutir à un conflit d'intérêt, à moins qu'il ne s'agisse de convergence d'intérêts.

### 1) NBI

Notre direction constate un écart important entre l'enveloppe allouée au titre de la NBI au regard des effectifs actuels. Madame MILLIOTTE propose donc de :

« ré-attribuer les bonifications en cas de remplacement sur une fonction qui en bénéficie ;  
« maintenir les bonifications pour l'agent qui en bénéficie et conserve les mêmes fonctions mais change de hiérarchie;  
« supprimer purement et simplement la bonification quand le poste libéré par l'agent n'est pas pourvu ou fait l'objet d'un réaménagement profond » .

La CFTC a apprécié le soutien particulièrement actif et convaincu de notre collègue de FO à défendre le maintien de l'enveloppe NBI et ce malgré son opposition farouche à la mise en place de cette mesure en 1990.

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

Pour la CFTC, il n'est pas envisageable de perdre cette enveloppe de points. La situation des actuels bénéficiaires doit rester inchangée. Nous sommes par contre favorables à une réflexion sur une redistribution des crédits disponibles en vue de leur affectation notamment sur les activités nouvelles qui seront déployées ainsi qu'au bénéfice des agents qui, selon les règles actuelles, accomplissent des missions identiques à celles de leurs collègues bénéficiaires de la NBI et qui, faute de moyens, n'en disposent pas.

A l'issue du débat, la Direction suspend sa décision à la tenue d'une réunion consacrée à ce thème.

## 2) Modification de la réglementation relative aux conditions générales d'évaluation, de notation et d'avancement

Cette question avait déjà fait l'objet de débats nourris lors des réunions avec la mission de préfiguration du second semestre 2004. La Direction propose d'appliquer dès le **1<sup>er</sup> janvier 2005**, ces nouvelles règles qui reposent essentiellement sur :

- l'abandon des notes moyennes par corps au profit d'une note composée pour partie, de l'ancienneté et pour l'autre partie de la performance ;
- d'une adéquation normalement parfaite entre la notation et les primes ;
- de l'utilisation de l'évaluation pour mettre en œuvre des dispositions de la fonction publique jamais mises en œuvre par la CAN, à savoir une réduction (voire d'un allongement en cas de note jugée insuffisante) de la durée entre chaque échelon. En résumé, lorsque la note progresse annuellement de 10% (limitée à 20% des agents relevant d'un même corps), la durée de maintien dans l'échelon est raccourcie de trois mois ; une progression de la note de 0,5 % à 0,9% (limitée à 30% des agents relevant d'un même corps) permet une réduction égale à 1 mois.

Le système repose sur un entretien préalable au cours duquel serait notamment abordée la réalisation des objectifs annuels fixés pour l'année en cours.

La CFTC est consciente que ce régime d'évaluation est radicalement différent de celui actuellement utilisé. C'est pourquoi, nous sommes bien évidemment disposés à expliciter son fonctionnement pour les agents qui souhaiteraient de plus amples informations.

Par ailleurs, la CFTC a demandé par courrier du 24 novembre 2005, que le nouveau régime indemnitaire, dont l'extension est envisagée pour les personnels sous statut à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006, soit inscrit à l'ordre du jour du CTP dans la mesure où ce nouveau régime est intimement lié au nouveau système d'évaluation/notation. La Direction nous informe qu'elle ne dispose pas encore des modalités précises de bascule dans le nouveau régime indemnitaire. Son examen est reporté à un CTP début janvier 2006. Une réunion préparatoire se tiendra le 6 décembre.

Sur la question du nouveau régime d'évaluation, la CFTC a déclaré qu'elle n'avait pas a priori d'avis négatif sur les nouvelles règles mises en œuvre puisqu'elles semblent, sur le papier du moins, fondées sur des éléments plus objectifs que ceux appliqués jusqu'à présent en matière de notation.

Néanmoins, nous avons émis des réserves sur une application de ce dispositif dès l'exercice 2005 arguant du fait que :

- l'encadrement de la CAN (les évaluateurs) n'est pas formé à ce nouveau système ;
- il sera impossible de mesurer l'atteinte des objectifs, à défaut pour l'encadrement d'avoir fixé des objectifs à atteindre aux agents pour 2005 ;

- le changement paraît trop brutal pour que l'encadrement passe aussi rapidement d'une absence, dans certains services, de tout entretien d'évaluation, à un système aussi formalisé où l'encadrement va devoir (enfin ?) appréhender les fonctions réellement exercées par chacun de leur agent, leur fixer des objectifs (mesurables) à atteindre et définir concrètement des besoins de formation...quelle révolution dans une maison où il y a encore peu de temps, beaucoup d'agents signaient leur note sur le coin d'un bureau entre deux réunions !!! ça devrait nous changer des formules subjectives du type : « bon agent ; peu mieux faire ; travail satisfaisant ; en progrès ; devrait s'investir davantage ; mériterait promotion ; idem... ».

Compte tenu de l'ampleur du changement culturel à intégrer par l'encadrement, la CDC propose de mettre en place ce dispositif immédiatement et de le roder sur une année. Elle s'engage par ailleurs à réunir une commission de suivi avec les représentants du personnel pour mesurer les écarts éventuels constatés par rapport à la notation classique. Une formation à destination des cadres sera organisée sur les mois de décembre et janvier.

La note présentée fait également mention de la possibilité de présenter au tableau d'avancement de grade un nombre de candidats plus grand que celui des postes à pourvoir, sans toutefois apparenter cette pratique à celle dite des « queues de liste ». S'inspirant de la pratique de la rue de Lille, la Direction propose des réunions de pré-CAP aux cours desquelles seraient retenus, avec les syndicats, les candidats à inscrire au tableau d'avancement.

Si la CFTC est plutôt favorable à ce qu'une véritable discussion s'instaure à l'occasion des commissions administratives paritaires, elle demande néanmoins que les modalités de fonctionnement de ces réunions préparatoires soient clairement définies, en particulier que seuls puissent y siéger les représentants élus aux CAP.

### 3) Situation des effectifs au 31 décembre 2005

#### Nouvelle direction... nouveau décompte...nouveau tableau

La présentation « budgétaire » est abandonnée au profit des flux entrants/sortants d'effectifs où se côtoient pêle-mêle les agents en mobilité, ceux ayant opté pour la convention collective, les recrutements à venir (sans indication de leur provenance : recrutement, réintégration...); aucune indication du nombre de CPAa/CAA ou de départ à la retraite ; aucune répartition des effectifs en fonction de l'activité exercée (Mines, IRCANTEC, CNRACL...), ce qui permettrait de mieux comprendre les modalités de facturation des charges sur les différents fonds gérés par la CDC. A cet égard, suite à notre interrogation, la Direction confirme que les agents statutaires en mobilité ne sont plus à charge du fonds « mines », mais qu'en revanche, les charges afférentes aux agents occupés à la retraite mines et qui exercent des activités d'un autre fonds, sont facturés à la fois dans le forfait à charge des mines et dans la facturation à charge du fonds correspondant.

On apprend également qu'à fin décembre 2005, 28 agents ont fait le choix d'opter pour la convention collective CDC, dont 13 agents statutaires (sans précision de répartition par corps) et 15 agents contractuels.

La CFTC réitère sa demande de versement de l'indemnité de départ à la retraite au profit des agents placés en Cpa ou en CAa avant le 1<sup>er</sup> mai 2005, date du transfert des actifs à la CDC.

La CDC, qui avait pris unilatéralement la décision de faire bénéficier de cette indemnité les agents placés en cessation d'activité à compter du 1<sup>er</sup> mai 2005, refuse d'accéder à notre demande au motif

qu'à la date du transfert, les agents dispensés d'activité ont été « mis à disposition » de la CAN, laquelle en assume la charge financière. Elle précise en outre que la mise en cessation d'activité de ces agents étant antérieure à la date du transfert, elle n'est pas tenue de verser cette indemnité.

Pour la CFTC, ces agents ont été transférés « actifs » le 1<sup>er</sup> mai 2005. Ils doivent en conséquence bénéficier des mêmes droits que les autres. Elle note par ailleurs que ces agents vont être appelés à voter pour les représentants des CAP lors du renouvellement du mandat en 2006.

La circonstance qu'ils aient été artificiellement mis à la charge budgétaire de la CAN n'a pas d'effet sur leur situation juridique vis-à-vis de la CDC. Le fait générateur du versement de cette prime est, pour nous, la date de la mise à la retraite et non la date à laquelle l'agent a été mis en cessation d'activité. Quoiqu'il en soit, l'ordonnance ne prévoit pas que la CAN puisse continuer à gérer des « actifs ».

La CDC propose de saisir de cette question son service juridique...Nous attendons donc ses conclusions pour définir la suite à donner à cette affaire.

#### 4) Activités déployées

Rien de très nouveau sur ce chapitre qui a déjà fait l'objet de quelques CTP et CMPC. La CFTC constate cependant une certaine stabilisation dans les choix de la Direction sur la nature des activités nouvelles déployées à la retraite mines. La tendance consiste à troquer des activités provisoires (NIR CNRACL), par des activités plus pérennes (NIR IRCANTEC) et surtout plus complètes (activités du Fonds des Handicapés) pour éviter que le pôle parisien ne devienne la roue de secours de la branche retraite.

La Direction reconnaît volontiers certaines hésitations dans les arbitrages qui impactent l'organisation générale de la branche retraite, en affirmant qu'elle progresse à la vitesse d'un « escargot fatigué ».

Ces activités seront organisées sur le mode mis en place à Metz. Une première cellule de 10 équivalents temps plein sera rapidement créée. La Direction s'engage à susciter le volontariat des agents en lançant un appel à candidatures parmi le personnel.

Sur l'organisation actuelle des services, la CFTC demande :

- qu'un organigramme des services soit rapidement diffusé ;
- que la pratique des notes de service soit rétablie car elles font cruellement défaut dans l'organisation du travail.

#### 5) Questions diverses

##### Œuvres sociales 2006

La CFTC demande que, dans l'hypothèse où le rattachement au CSE ne pourrait pas intervenir dès le 1<sup>er</sup> janvier 2006, les prestations sociales, identiques à celles de 2005, soient assurées au personnel sur toute l'année 2006 et que la Direction s'engage sur leur financement.

Mme MILLIOTTE précise qu'elle est plus optimiste sur ce rattachement à la date convenue. Une réunion consacrée à ce thème aura lieu cette semaine rue de Lille.

## Formation professionnelle 2006

A notre demande, la Direction confirme qu'une commission de formation professionnelle se tiendra début 2006 pour la présentation des plans de formation de la retraite mines et de la CAN.

## Organisation des services de Metz

La CFTC a appuyé la déclaration de la CGT sur la situation préoccupante du standard des services de Metz. Mme MILLIOTTE n'a pas souhaité entendre la Chef des services de Metz dans ses explications, en attendant d'y voir plus clair sur le sujet.

## Y a-t-il un pilote à la CAN ?

Nous choisissons d'aborder cette question à ce stade, même si l'absence répétée de tout représentant de la CAN lors des réunions officielles est extrêmement préoccupante et préjudiciable pour l'ensemble de nos collègues mis à disposition. Mme MILLIOTTE a confirmé en début de CTP, qu'un représentant de la CAN s'était engagé à venir... Comme Sœur Anne, nous l'avons attendu de 10H à 14H00...

Et pourtant, la présence de Monsieur ROLLET, rédacteur du rapport ministériel sur la réforme de la notation dans la fonction publique, aurait permis aux représentants de la Direction de la CDC de recueillir l'avis d'un véritable expert en la matière.

Par leur comportement, les représentants de la CAN creusent un peu plus encore le fossé qui sépare la situation des agents de la retraite mines et ceux mis à disposition. Si les « responsables » de la CAN ont souhaité se terrer dans le trou qu'ils creusent, nous ne les laisserons pas enterrer les 115 avec eux.

\*       \*  
      \*