



COMITE TECHNIQUE PARITAIRE DU 22 MARS 2006

Le menu de cette réunion comportait :

- En entrée : les modalités applicables en matière de congés et d'horaires ;
- En plat de résistance : l'organisation des services ;
- En dessert : l'alignement du régime indemnitaire des agents sur celui des fonctionnaires de la CDC ;

En guise d'apéritif, la CFTC, qui participe également au dialogue social de la rue de Lille, a demandé que :

1) l'engagement de Monsieur le Secrétaire Général de la Caisse des dépôts, tenu à l'occasion d'une réunion du 13 mars dernier au siège, de verser la prime annoncée de 900 euros aux agents mis à disposition de la CAN soit respecté. Monsieur SEBEYRAN avait à cet égard relevé que s'agissant des mis à disposition de la CAN, l'Etablissement public prendrait à sa charge le versement de la prime dans la mesure où les agents concernés ne pouvaient bénéficier d'aucun avantage particulier dans ce domaine. En réponse, Monsieur MAURY, tout en indiquant que les modalités de versement ne sont pas encore définitivement arrêtées, précise qu'il n'ira pas à l'encontre de la position du Secrétaire Général.

2) soient inscrits au menu du prochain CTP, les plats qui figurent déjà au CMPC du 30 mars, à savoir :

- le projet d'accord sur le droit individuel à la formation ;
- le projet d'accord sur l'égalité hommes/femmes ;
- les perspectives d'occupation du site d'Arcueil si, bien sûr, elles devaient avoir des répercussions sur l'établissement de Ségur.

Madame MILLIOTTE nous confirme que les deux premiers points seront soumis au CTP après le CMPC. Après réflexion, il s'avère que l'ordre de présentation n'a pas grand intérêt en pratique puisque sur les questions intéressant l'ensemble des salariés de l'Etablissement public, le CMPC prime sur le CTP.

S'agissant des perspectives d'occupation du site d'Arcueil, nous avons appris récemment que le plan détaillé d'aménagement serait probablement finalisé en juin prochain. Le bâtiment 3 devrait accueillir, outre les salariés de la CNP (sur 2000 m²), les agents du pôle retraite chargés des activités nouvelles ou en développement (droit à l'information, gestion du fonds d'insertion des personnes handicapées...) sachant que la capacité maximale du pôle retraite est estimée à 150 personnes.

3) les engagements de la Direction, exprimés lors du CTP du 1^{er} décembre, soient suivis d'effet en ce qui concerne :

- les nouvelles propositions promises par la Direction en matière de NBI ;
- l'étude juridique promise sur le versement de l'indemnité de départ à la retraite pour ceux des agents placés en CPA avant la date du transfert à la Caisse des dépôts ;
- des réunions sur l'organisation des pré-CAP et les critères de promotion pris en compte par la CDC ;
- la transmission aux organisations syndicales des statistiques relatives à la gestion de la retraite mines ;

Mme MILLIOTTE reconnaît que ces sujets n'ont pas été réglés dans les quatre mois qui viennent de s'écouler et se propose de les remonter d'un cran dans ses ordres de priorité.

Après cet apéritif prolongé, les convives sont passés à table en commençant par le dessert.

1°) LES PRIMES

Ce que l'employeur propose :

* Les principes :

- Un alignement des primes des statutaires CAN sur celles des fonctionnaires de l'établissement public ;
- Un maintien des primes pour ceux des statutaires actuellement mieux primés que leurs homologues fonctionnaires à grade et échelon équivalents (au moyen d'une augmentation de leur ACF) ;
- Une évolution possible de l'ACF dès cette année.

* Le coût (source employeur) :

- 300 000 € au total, dont 200 000 € pour les seuls Chefs de service (18 agents) et Sous-Directeurs (2 agents) ;

* Les modalités :

- Pour les Chefs de Service et Sous-Directeurs : Evolution des primes exclusivement liée à la performance professionnelle, en l'absence de comparaison possible (en terme de recrutement, de formation et de fonctions) avec leurs homologues administrateurs civils de l'établissement public ;
- Pour le reste du monde : un rattrapage automatique de la différence d'ACF à hauteur de 80 %, les 20 % restants sont liés à l'évaluation.

* Le calendrier :

- 1^{er} juillet 2006 (avec effet au 1^{er} janvier 2006) : passage dans le nouveau régime (transfert à l'euro/l'euro avec découpage en part fixe et part variable correspondant à l'ACF + augmentation éventuelle d'ACF liée à l'évaluation 2005) ;
- Avril 2007 : Application du premier rattrapage automatique de 40 % + part variable en fonction de l'évaluation 2006) ;
- Printemps 2007 : Réunion d'une commission de suivi pour juger des écarts éventuels ;
- Avril 2008 : Application du deuxième rattrapage automatique de 40 % + part variable en fonction de l'évaluation 2007) ;
- Printemps 2008: Réunion d'une seconde commission de suivi pour juger des écarts éventuels ;

Ce que la CFTC en pense :

Indépendamment de toute vaine polémique sur les motivations réelles des tenants du tout contre ou des adeptes de l'abstention, la CFTC a voté, en toute responsabilité, pour un dispositif qui offre à l'ensemble des agents des perspectives d'évolution de leur prime, sans perte des droits acquis au moment du transfert dans le nouveau dispositif, en lieu et place d'un barème totalement figé. Nous trouvons par ailleurs choquant de considérer qu'en l'absence de tout rattrapage automatique, nos chefs de service et sous-directeurs, seraient confinés dans leur montant actuel de prime. Pour notre part, nous ne doutons pas que leurs compétences professionnelles leur permettent d'augmenter sensiblement leur rémunération, ce que l'ancien système ne permettait pas. Certains d'entre eux y verront d'ailleurs une traduction concrète à l'issue des évaluations 2005.

Notons pour finir, à titre d'illustration, qu'une augmentation d'ACF de 10% d'un chef de service méritant au 9^{ème} échelon dès cette année représente une augmentation de sa prime d'environ 1 200 €, soit un montant équivalent à ce que percevra un Secrétaire de classe supérieur au 7^{ème} échelon au titre de la totalité de son rattrapage automatique en **avril 2008**, sachant que la marge totale de progression du premier (le chef de service au 9^{ème}) est de 5 200 €, celle du second (le classe supérieur au 7^{ème}) de 1 800 € pour parvenir au montant médian de l'ACF fonctionnaires à grades et échelons équivalents.

Passons à l'entrée

2°) MODALITES APPLICABLES EN MATIERE DE CONGES ET D'HORAIRE

S'agissant des congés, notre intégration impose un alignement complet du dispositif sur les autres agents de l'EP, avec disparition des ½ permanences Sainte-Catherine, Sainte-Barbe et Mi-Carême, cette dernière étant attribuée une dernière fois en 2006.

En ce qui concerne les horaires, la CFTC a fait savoir que la réduction proposée de la pause méridienne d'1 heure à 50 minutes ne recueillait pas son approbation au motif :

- que les 30 minutes de délai de route correspondait à notre environnement particulier, raison pour laquelle cette revendication avait été ardemment défendue et jusqu'au bout par les syndicats CFTC, CGT et CGC lors des négociations sur les 35 heures ;
- que l'application pure et simple de l'accord RTT de l'EP supposait à notre sens une modification dudit accord par voie d'avenant ;
- que les 30 minutes actuelles de délai de route étaient déjà insuffisantes pour la restauration collective des agents de la régie immobilière.

En réponse à notre dernière remarque, l'invité représentant la Direction de la CAN s'est empressé de préciser que la situation de la régie n'était que provisoire. Nous lui avons fait remarquer que le passé provisoire durait depuis quatre ans et que le futur provisoire était, au rythme de la CAN, encore très incertain. Nous voulons croire qu'une solution pourra être trouvée avec notre nouvel employeur, même provisoirement, en permettant à ces agents de se restaurer au self de la rue de Lille.

Par ailleurs, en prévision de la suppression du report des congés sur l'année 2008, la CFTC demande à ce que les agents qui le souhaitent, puissent abonder leur compte épargne temps, à titre exceptionnel, au-delà de la limite actuelle.

Mme MILLIOTTE semble favorable à ces demandes. Elle décide de reporter l'examen de nos demandes au prochain CTP, en faisant des propositions alternatives sur les différents points évoqués en concertation avec la rue de Lille.

Revenons au plat de résistance (bien léger)

3°) L'ORGANISATION DES SERVICES

Les aménagements proposés, à savoir le rattachement du contrôle interne de la retraite des mines à la Direction des relations institutionnelles et celui du correspondant de Metz de la DRH à cette même DRH, ne suscitent aucune remarque. En revanche, la CFTC demande que la mise en œuvre d'une cellule dite « d'urgence » dans les services de Metz et, d'une façon générale, que tous les projets même expérimentaux, fassent l'objet d'un avis préalable du CTP. Réponse favorable de la Direction.

Après ce repas bien décousu, la CFTC a soumis en questions diverses en guise de digestif :

4°) LE FONCTIONNEMENT DU CADRE DE VIE

Au moment de la création de ce groupe, dit de réflexion, la CFTC avait manifesté un certain intérêt devant la volonté de la Direction de réfléchir, dans un cadre organisé et permanent, à une amélioration des conditions de travail des agents. Après quelques mois de fonctionnement, il apparaît que les réticences exprimées par nos collègues de la CGT de voire le cadre de vie empiéter sur les attributions du CHS se concrétisent. Nous avons en conséquence demandé à la Direction, qui l'accepte, que la responsable du cadre de vie travaille en plus étroite collaboration avec les représentants du personnel au CHS pour éviter que certaines questions relevant de la compétence du CHS puissent être écartées à priori par le cadre de vie.

5°) MOBILITE DES AGENTS MIS A DISPOSITION

La CFTC a fait part, une nouvelle fois, des difficultés rencontrées par les agents mis à disposition de la CAN intéressés par une mobilité professionnelle et/ou géographique. Depuis les réunions de la mission de préfiguration, la CFTC avait attiré l'attention des Directions de la CAN et de la CDC sur la nécessité pour les mis à disposition de bénéficier strictement des mêmes droits que leurs collègues, puisque la coexistence de deux hiérarchies nous laissait craindre des difficultés supplémentaires de mis en œuvre pour les 115.

La réalité nous donne, malheureusement, raison. Un agent mis à disposition a fait connaître son intention de rejoindre le pôle retraite d'Arcueil, pour lequel il reste à ce jour trois postes à pourvoir. Sept de ses collègues volontaires, relevant de la hiérarchie CDC, ont déjà rejoint cette unité. Lui est toujours mis à disposition.

Qu'il se rassure, l'invité de la CAN s'empresse de nous répondre qu'il n'y a aucun empêchement de principe au départ de l'agent. Mais, vous comprenez, le Directeur de la CAN reste maître de ses effectifs (sous-entendu la CDC n'a rien à dire) et puis la réforme du régime a généré de nombreuses activités nouvelles, ce qui, encore sous-entendu, nécessite le remplacement préalable des départs.

Nous refuserons pour notre part que les agents, qui ont été mis à disposition malgré eux, deviennent les otages de ce jeu machiavélique. La CFTC a fait part à son interlocuteur, qui décidément n'a pas changé, de son désaccord total tant sur le constat qu'il fait de l'activité du service de l'agent concerné, que sur sa méthode. Nous notons à cet égard, qu'aucune solution de permutation interne aux services de la CAN n'a été sérieusement étudiée. Il semble pourtant qu'elle soit possible. Tout est question de volonté !

Ce dialogue de sourd nécessite pour la CFTC qu'une instance de concertation propre à la CAN soit rapidement mise en œuvre. Nous nous y employons.

6°) REUNION D'INFORMATION SUR LE C.S.E

Nous avons porté à la connaissance de la Direction que nos collègues de Metz étaient demandeurs d'une information générale sur les prestations du C.S.E., au même titre que celle organisée pour les Parisiens.