A propos des C.A.P.

L'expérience nous a démontré qu'il était malaisé de porter un jugement sur le déroulement des commissions administratives paritaires. Elles sont toujours le théâtre de commentaires de couloirs parfois agacés, souvent déçus, voire révoltés. Les dernières commissions n'ont pas failli à la règle. Il faut, en toute objectivité, reconnaître qu'elles ont montré les limites de leur fonctionnement. L'exercice promotionnel risque rapidement de tourner à des jougs plus sévères, si nous ne réformons pas leur mode de fonctionnement, notamment par une saine clarification des critères promotionnels et une répartition plus harmonieuse des postes entre la retraite mines, les autres directions de l'établissement public et la CAN.

En tant que partenaire social, la CFTC a pris ses responsabilités pour initier ces changements. Le débat ne consiste bien évidemment pas à porter un quelconque jugement sur les mérites professionnels des uns et des autres. La simple observation des faits suffit à s'interroger sur l'avenir du cadre promotionnel des agents sous statut CAN, sauf à considérer comme nos collègues de FO, qu'il faut laisser à l'expérience des représentants syndicaux siégeant en CAP, le soin de redéfinir en catimini la règle du jeu à chaque commission !

La CFTC considère au contraire, sans doute parce qu'elle ne cultive pas la langue de bois, qu'il faut élargir le débat pour, d'une part, fixer des critères promotionnels stables pour les rendre lisibles et, d'autre part, continuer d'assurer des probabilités de promotions aux agents sous statut, quelle que soit leur direction d'affectation. Il est bien de la responsabilité des organisations syndicales, et non des représentants siégeant dans les CAP, de porter ces revendications dans l'intérêt de l'ensemble des personnels. Il suffit, pour s'en convaincre, de rappeler que les accords portant réforme du fonctionnement des CAP seront soumis à la signature de toutes les organisations syndicales, y compris de celles ne disposant pas d'élus dans ces commissions.

Pour en finir avec une guerre des tranchées, dont seuls les agents sont victimes…

C'est un lieu commun aujourd'hui d'affirmer que les Directions de la CAN et de la retraite des mines se livrent à une guerre de cours de récréation. Cette situation pourrait virer au comique si elle n'emportait pas des conséquences préjudiciables pour les personnels des deux entités. Force est de constater que, dans le cadre des dernières promotions, la CAN (son Secrétaire Général sans doute) a donné à la CDC au moins trois bâtons pour se faire battre :

1°) En inversant au dernier moment son ordre de classement sur un tableau de promotion, alors que la CDC avait déjà adressé aux représentants syndicaux le tableau officiel. Ce changement incompréhensible et inédit a placé la Direction CDC dans une position inextricable face au représentant de la CFTC qui a (un peu seul il faut bien le dire) défendu mordicus le respect du classement initial ! La CDC a évacué la difficulté en attribuant, à la CAN, aucun des cinq postes offerts pour ce grade.

2°) En proposant, pour certains grades, des candidats qui, indépendamment de leur valeur professionnelle intrinsèque, n'avaient aucune probabilité d'être retenus compte tenu de leur faible ancienneté, au regard de celle de leurs autres collègues de la CAN et de la retraite mines ! La CDC a logiquement choisi, à valeur professionnelle égale, des candidats plus expérimentés !

3°) En assurant aux agents placés sous sa hiérarchie, que la CDC n'avait pas respecté le quota d'attribution de postes à la CAN, alors qu'il n'existe aucun quota officiel, sauf dans l'imagination scabreuse du secrétaire général de la CAN ! Ces vociférations ont conforté la CDC dans ses choix !

Ces procédés pourraient traduire une incompétence notoire s'ils n'étaient pas, en réalité, savamment calculés pour concourir au seul but que le secrétaire général s'était fixé : assurer à la CAN au moins un poste de chef de service hors classe. La Direction CDC s'est servi des perches pour frapper là ou la CAN savait qu'elle n'aurait pas gain de cause. De là à penser que le Directeur de la CAN, même s'il n'est pas le dernier à souffler sur les braises, s'est lui-même laissé duper par ce machiavélisme. Il n'y a qu'un pas.

Bien entendu, nous laisserons le secrétaire général se débrouiller avec sa conscience, sans lui avoir fait savoir que son attitude a provoqué beaucoup d'amertume, que la CFTC partage, chez ceux qui ont été relégués sans raison et ceux qui ont été les premiers surpris de voir leur nom figurer, pour forme, sur un tableau de promotion. Ils sauront s'en souvenir au moment du renouvellement de leur mise à disposition.

Il convient d'aligner le fonctionnement des CAP des statutaires sur celui des fonctionnaires…

Quand deux ennemis ne parviennent pas à une paix durable, il faut recourir à un arbitre pour ne pas décourager les troupes. La CFTC est donc favorable à ce que la Présidence des CAP Statutaires soit assurée par les représentants de la RH Fédérale en charge du fonctionnement des CAP des fonctionnaires de l'établissement public. Le choix de la Direction de la retraite mines s'en trouverait apaisé puisqu'elle n'aurait plus à arbitrer entre les agents sur lesquels elles exercent une hiérarchie directe et ceux provenant d'autres entités (Angers, Bordeaux, CAN, autres Directions).

Au-delà de l'aspect « politique » de cette évolution, qui consiste à placer la promotion des agents au dessus des querelles infantiles de deux Directions qui cohabitent sur la même parcelle de pouvoir, cette évolution permettrait d'adopter un calendrier identique de promotion entre les statutaires et les fonctionnaires (ce que la CFTC revendique depuis l'intégration).

Par ailleurs, il serait fait application des grilles de critères retenus pour la présentation des fonctionnaires sur les tableaux promotionnels afin que les agents sous statut puissent être jugés sur un pied d'égalité quelle que soit leur direction d'affectation. A cet égard, la CFTC continuera d'œuvrer pour que les services de la CAN soient considérés et gérés comme une Direction à part entière de l'établissement public, le Secrétaire général devant se contenter d'appliquer les règles de gestion des ressources humaines en vigueur.

Au-delà, la négociation d'un cadre promotionnel étendu sera nécessaire…

Même si l'application aux statutaires du ratio « promu/promouvable » prévu dans l'accord-cadre a permis une augmentation du nombre de postes offerts sur sa période d'application par rapport aux anciennes règles de calcul, il sera nécessaire, afin d'assurer des possibilités de promotion aux agents qui souhaitent rester sous statut CAN, de négocier un cadre promotionnel élargi, incluant notamment les possibilités offertes dans l'immédiat aux seuls fonctionnaires que sont les examens professionnels et prochainement les concours strictement internes. Cette inquiétude est moins partagée s'agissant des chefs de service, assimilés aux administrateurs civils, qui bénéficient d'un cadre promotionnel spécifique et garanti en cas de maintien sous statut.

Soyons clairs, l'environnement actuel ne plaide pas pour la survie du statut. La Direction de l'établissement public mise sur un passage massif, voir complet, des agents sous convention (69 agents ont opté pour la convention). Elle n'envisage pas de favoriser les perspectives promotionnelles sous le statut. Il faut dire qu'elle est largement encouragée par les syndicats de l'EP qui, pour la plupart, n'ont pas encore intégré l'existence d'un troisième statut. Nous en voulons pour preuve (une de plus !) leurs réticences, voire leur opposition, à la demande CFTC d'ouvrir le concours interne de Secrétaire d'administration qui devrait être organisé en 2008 pour les fonctionnaires, aux agents sous statut CAN, de la même manière qu'ils s'étaient opposés à l'organisation d'un examen professionnel de passage de C en B pour les statutaires. Qu'on se le dise, ce n'est pas sur eux qu'il faudra compter pour s'intéresser aux droits des personnels sous statut.

En ce qui la concerne, la CFTC n'a pas baissé les armes à la date de l'intégration des personnels. Même si globalement, l'intégration est plutôt favorable, il est plus que jamais nécessaire de faire entendre la voix du troisième statut CAN dont bénéficient encore aujourd'hui 263 agents. La CFTC les représentera, pour défendre leurs droits, à l'occasion des négociations du prochain accord cadre.