



## COMPTE RENDU DU CTP DU 18 JUIN 2009

Point préalable :

- Conséquences de la ratification de l'ordonnance du 28 avril 2009 portant transfert à la CDC

Points à l'ordre du jour :

- Rapport sur l'égalité professionnelle (présentation statistique)
- Adaptation de l'organisation des départements financier et comptable de la Direction des Investissements et de la Comptabilité
- Projet d'accord d'intéressement
- Bilan de l'évaluation et de la notation 2008
- Attributions des NBI
- Questions diverses
  - Fonctionnement du restaurant de la Marine
  - Compte épargne temps des agents sous statut

- 
- **Conséquences de la ratification de l'ordonnance du 28 avril 2009 portant transfert à la CDC**

En préalable à l'examen de l'ordre du jour, Madame MILLIOTTE informe le CTP que, suite à la publication de la [loi 2009-526 \(article 138 I\) du 12 mai 2009](#), portant ratification de l'ordonnance relative au transfert des personnels à la CDC, les questions relatives à l'organisation et à la formation des agents de la CANSSM seront retirées, par souci de sécurité juridique, de l'ordre du jour du présent CTP.

Autrement dit, la CDC estime, à juste titre, qu'elle n'est plus habilitée à aborder des questions qui relèvent spécifiquement de la CANSSM.

La CFTC considère que cette décision tombe à point nommé, dans la mesure où un groupe de travail s'est constitué avec la Direction de la CAN ([En savoir plus](#)), destiné précisément à traiter des questions de sa responsabilité. Une réunion, prévue le 2 juillet prochain avec les syndicats, sera d'ailleurs consacrée aux suites de la réorganisation de la CAN.

A cet égard, nous invitons les personnes relevant des services de la CAN à nous faire remonter leurs remarques et/ou les dysfonctionnements constatés suite à la réorganisation des services, en vue de préparer au mieux la réunion du 2 juillet.

S'agissant de la ratification de l'ordonnance du 28 avril 2005, il faut relever, avec satisfaction bien qu'il ait fallu patienter longtemps..., que les conditions du transfert des agents sous statut et des anciens contractuels à la CDC ont, dorénavant, une portée législative. Sans faire de triomphalisme exagéré, la CFTC

relève que [son analyse de l'époque](#), du dispositif juridique adopté pour le transfert des personnels se confirme aujourd'hui suite à la ratification de l'ordonnance. La boucle est bouclée, même si toutes les conditions d'intégration ne sont pas encore parachevées (CET notamment). La CFTC y veillera.

---

- **Rapport sur l'égalité professionnelle (présentation statistique)**

La Direction a présenté le rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sous statut CAN, établi par référence aux critères fixés par les textes.

La CFTC n'a pas formulé de remarque particulière, si ce n'est de relever la qualité du document présenté. Elle réserve ses interventions pour la commission de suivi de l'accord signé au sein de l'établissement public, qui se réunira le 22 juin.

- **Adaptation de l'organisation des départements financier et comptable de la Direction des Investissements et de la Comptabilité**

Le CTP était saisi, pour ordre, de la réorganisation des départements financier et comptable de la Direction des Investissements et de la Comptabilité, nécessaire, selon la Direction, par la recherche d'une plus grande synergie entre les établissements (Paris/Angers) et par l'adaptation de l'organisation à l'activité actuelle.

Mme Milliotte a insisté pour que ce point fasse l'objet d'un vote. La CFTC a déclaré s'abstenir de voter sur une réorganisation déjà opérationnelle, rappelant que les représentants du personnel devaient se prononcer sur des projets et non des réalisations !

- **Projet d'accord d'intéressement 2009-2011**

Madame Cornec, DRH de l'établissement public, a soumis à l'avis du CTP le projet d'un nouvel accord d'intéressement tel qu'il ressort des négociations menées depuis quelques semaines. La CFTC ayant activement participé aux négociations, a rappelé, sans rouvrir les débats de fond, les points de l'accord qui la conduisent à voter contre ce projet :

(Vous pouvez cliquer, [ici](#), pour en savoir plus sur les enjeux de cette négociation et le nouveau contexte dans lequel elles se sont déroulées.)

- **S'agissant des objectifs transversaux** : La Direction en fixe 3 : l'équilibre économique de l'établissement, la mobilité inter-directions et le recrutement des travailleurs handicapés.

Autant se le dire d'emblée, seules quelques personnes ont la maîtrise de l'atteinte de ces objectifs. Leur donner un poids encore plus important pour le calcul de la performance globale de l'établissement (30%, au lieu de 20% dans l'actuel accord, et seulement 70% pour les objectifs de chaque direction), c'est, à notre avis, gommer le caractère collectif du dispositif d'intéressement qui repose, précisément, sur la contribution de tous les collaborateurs à la réussite de l'ensemble.

- **La mobilité inter-directions**

En outre, la CFTC a rappelé, s'agissant de l'objectif de mobilité inter-directions, que la Direction pratique le double langage. D'un côté, elle souhaite développer le changement de métier, par changement de Direction (ce que la CFTC approuve) ; D'un autre côté, elle met en oeuvre des dispositifs qui freineront inévitablement cette mobilité, tout autant qu'elle valide les pratiques de Directeurs qui pourvoient, par priorité, leurs postes vacants par recours aux ressources de leur propre Direction et, à défaut, par recours au recrutement externe !

Au titre des mesures qui freineront la mobilité inter-directions, la CFTC ne citera que la mise en oeuvre des concours internes par spécialité qui, non seulement vont confiner les fonctionnaires dans leur métier et donc leur direction d'attache, mais également vont interdire toute espérance de promotion à ceux des fonctionnaires exerçant leur métier dans une spécialité qui ne sera jamais ouverte au concours !

- **Le recrutement des personnes handicapées**

Enfin, en ce qui concerne l'objectif transversal lié au recrutement des travailleurs handicapés, la CFTC a rappelé qu'elle jugeait indécent que cette cause devienne une monnaie d'échange. Certaines valeurs, pour nous, ne se négocient pas. Que le Directeur Général ait notamment fixé comme priorité dans son plan stratégique "Elan 2020" le recrutement des travailleurs handicapés est une bonne chose, mais une Institution qui se donne pour crédo, la satisfaction de l'intérêt général et qui gère, par ailleurs, le fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique, devrait traiter cette question sans enjeu financier.

- **S'agissant du taux maximum de distribution :**

Sans entrer dans des considérations plus techniques, la CFTC a rappelé simplement qu'il ressort de ses calculs, comme de ceux d'un certain nombre d'organisations syndicales, que le taux maximum de la masse salariale affectée à l'intéressement aurait dû être porté, toutes choses égales par ailleurs, à au moins 6,75 % pour que les salariés sous convention perçoivent, en 2010, une prime moyenne d'intéressement au moins égale à celle qu'ils ont touché en 2009.

- **Un taux de distribution insuffisant**

En proposant un taux maximum de 5,75%, la Direction (en intégrant des paramètres d'évolution de la masse salariale dont elle seule a la maîtrise) et l'UNSA qui a approuvé le projet ([en savoir plus](#)), assumeront, de fait, la responsabilité de diminuer le pouvoir d'achat d'un certain nombre de salariés.

La CFTC regrette que le Directeur Général n'ait pas donné de consistance suffisante à son ambition de faire de l'intéressement, un outil pérenne de redistribution pour tous les collaborateurs de l'établissement public.

- **Une non redistribution de l'économie réalisée par la Direction sur les charges patronales**

Au cours des négociations, la Direction a soigneusement masqué le montant des économies de charges qu'elle réalisera sur les primes d'intéressement versées aux fonctionnaires, étant rappelé que ces dernières suivront les mêmes régimes social et fiscal que celles versées aux salariés (précompte de 8% de CSG/CRDS).

Pour la CFTC, cette enveloppe représentative des charges que l'employeur n'aura plus à verser, aurait dû être intégralement reversée dans l'enveloppe d'intéressement.

- **Un calcul de la prime individuelle d'intéressement qui pénalisera les personnes déjà fragilisées et celles qui s'absentent pour raisons familiales**

Dans l'accord actuel, la prime individuelle d'intéressement est calculée, à part égale, entre le temps de présence effectif et le salaire ou traitement du collaborateur.

Dans le projet, le temps de présence entrera pour 55% dans le calcul de la prime individuelle. Autrement dit, il pénalisera un peu plus encore les personnes malades et les personnes absentes pour raisons familiales, étant rappelé que les jours pour "enfant malade" et pris au titre d'un congé non rémunéré de solidarité familiale, seront intégralement décomptés du temps de présence effectif.

---

A l'issue des négociations, les organisations syndicales unanimes avaient saisi le Directeur Général pour tenter de le convaincre du bien fondé de leurs revendications. Toutes ont voté contre ce projet, que ce soit au CTP ou au CMPC qui se tenaient le même jour...toutes, sauf une...

---

- **Bilan de l'évaluation et de la notation 2008**

La CFTC a relevé, avec satisfaction, que la Direction de la retraite mines procédait à une résorption de son enveloppe de points AME.

- **Attributions des NBI**

La Direction propose de réaffecter trois NBI (1 de catégorie B et deux de catégorie C) sur deux emplois de catégorie B.

La CFTC a émis un avis favorable à cette proposition, qui permet de conserver l'enveloppe globale des NBI des agents sous statut.

- **Questions diverses**

- **Fonctionnement du restaurant de la Marine**

La CFTC a soulevé les difficultés rencontrées par les personnels de Ségur pour déjeuner au restaurant de la Marine. La capacité insuffisante de ce restaurant d'accueil génère un temps d'attente incompatible avec la plage déjeuner. Les personnes qui fréquentent ce restaurant accumulent, de ce fait, du retard sur leur compteur.

La CFTC a demandé à la Direction de trouver très rapidement une solution satisfaisante pour les personnels de Ségur, soit en créditant du temps supplémentaire sur les compteurs, soit en installant une badgeuse dans ce restaurant. Il n'est en effet pas admissible que les personnels de Ségur soient traités de façon inéquitable par rapport à leurs collègues exerçant leur activité sur les autres implantations de la CDC.

Madame MILLIOTTE se déclare consciente des difficultés et s'engage à trouver des solutions dès la rentrée de septembre. La CFTC y sera vigilante.

- **Compte épargne temps des agents sous statut**

La CFTC a interpellé la DRH de l'établissement public, à l'occasion de l'examen du point sur l'accord d'intéressement, [pour lui rappeler notre demande de réexamen du régime de compte épargne temps applicable aux agents sous statut.](#)

Mme CORNEC se déclare consciente de la difficulté évoquée, tout en précisant que le dispositif en oeuvre au sein de la fonction publique n'est pas entièrement finalisé. Elle s'engage à revoir la question en septembre, s'agissant du régime de rattachement du CET des statutaires au moment de la stabilisation du dispositif fonction publique.