



Réorganisation de la CAN

Une recette bien rance!

Le moins que l'on puisse dire est que ce CTP du 7 avril 2008 ne restera pas dans les mémoires. La délégation CFTC a assisté à ce qui se fait probablement de mieux en terme de mauvaise foi, de la part d'un Secrétaire Général, accessoirement DRH, qui n'a pas besoin de pousser un talent parfaitement naturel, soutenu par un Directeur, dont tout le monde sait à présent, puisqu'il ne s'en cache pas, qu'il fait peu cas des questions humaines.

La CFTC va tenter de vous rendre compte d'un débat de prêt de trois heures ou plutôt d'invectives, tantôt corrosives, tantôt colériques, qui résument finalement assez bien la qualité du dialogue social que nos compères voudraient instaurer. En préalable, nous voudrions faire une rapide mise au point concernant notre présence au CTP.

Pourquoi étions-nous présents au CTP ?

La réponse semble aller de soi, mais comme nos collègues de la CGT et de FO ne s'y sont pas rendus au motif du mouvement social en cours à la CDC, il paraît nécessaire de rappeler certains faits.

La CFTC rappelle que sa présence à ce CTP, exclusivement sur le point concernant la réorganisation de la CAN, s'inscrit en parfaite cohérence avec les décisions prises par l'intersyndicale nationale engagée dans le mouvement social actuel. Cette intersyndicale, dans laquelle la CFTC prend une part active, a décidé un boycott de toutes les réunions, à caractère général, de dialogue social au sein de l'établissement public, à l'exception de celles ayant un impact direct sur la situation individuelle des agents (CAP, réunions des délégués du personnel pour les salariés privés, CHS sur certaines questions...).

Dans ce cadre, l'intersyndicale avait accepté, à la demande de la CFTC, de participer à la réunion du 12 mars dernier relative au renouvellement de la mise à disposition des agents auprès de la CANSSM, compte tenu précisément des répercussions individuelles qu'elle aurait et de la proximité de la date de ce renouvellement (1^{er} mai 2008). Nous saisissons d'ailleurs l'occasion pour remercier nos collègues syndicalistes de la Rue de Lille qui, par leur présence unanime, ont largement contribué à infléchir la position de la Direction de l'établissement public concernant les conditions de ce renouvellement de mise à disposition qui, comme vous le savez, sera bien individuel. Nous y reviendrons.

La CFTC avait conditionné sa présence au CTP à l'engagement écrit de l'employeur de respecter les droits des agents en sollicitant leur accord individuel. Cet accord est intervenu le 28 mars dernier. La CFTC s'est donc rendue au CTP du 31 mars, qui a été reporté au 7 avril 2008 faute de quorum. En application des textes, la Direction était parfaitement autorisée à adopter ses projets en se passant de l'avis des représentants syndicaux. Tout nouveau report était exclu.

Elle n'a d'ailleurs pas manqué de mettre en œuvre sa nouvelle organisation du FIPHFP en se passant de tout avis syndical.

C'est donc en toute responsabilité que la CFTC a décidé de siéger pour évoquer un dossier de réorganisation de la CAN qui impacte l'avenir professionnel de 113 agents et conditionne largement le renouvellement de leur mise à disposition.

Quelques mises au point avant d'entrer dans le vif du sujet...

Après un bref commentaire du Directeur et un exercice lancinant fait par son SG, de relecture de la note déjà transmise aux représentants syndicaux (et que nous avons lue !), la CFTC a tenu à faire quelques remarques préalables :

Sur le rapport d'audit... La CFTC partage grandement la déclaration faite par nos collègues de la CGT sur ce rapport d'audit qui n'a eu pour effet que de stigmatiser les agents, dans leurs compétences et la manière dont ils ont accompli leurs missions. Nous l'avions dénoncé au lendemain de sa présentation aux syndicats.

Monsieur RANCE s'empresse de nous répondre qu'il a sa propre opinion de la qualité des agents, sous entendu différente de celle figurant en conclusions de l'audit, son secrétaire allant même jusqu'à les glorifier ! A la bonne heure ! Mais, pourquoi diable ce Directeur s'est-il abstenu de corriger l'avis de l'auditeur au moment de la présentation du rapport à l'ensemble des agents ? Pourquoi son secrétaire, (dont on connaît l'avis sur les agents lorsqu'il les accusait de gratter au moment de la mise en place des 35 heures), clame-t-il en catimini, comme très officiellement d'ailleurs, qu'il est plus efficace d'externaliser certaines missions, alors que le projet soumis au CTP ne fait curieusement plus du tout état d'une quelconque externalisation de missions !

Vous l'aurez compris, l'attitude et le discours sont à géométrie variable en fonction des interlocuteurs. La CFTC est trop bien renseignée sur ce qui se passe sur le terrain pour savoir que leurs paroles ne sont que des paroles...

Sur la communication institutionnelle...ça commence bien mal ! La CFTC a néanmoins salué l'initiative d'organiser des conférences thématiques autour des métiers de la CAN. Le Directeur a activement participé à la première sur le thème de l'assurantiel en prenant la parole. Ensuite, il a surtout communiqué par son absence. A la seconde conférence, d'abord, sur les métiers de l'immobilier qui s'est résumée à la présentation de la DPI, pratiquement aux seuls agents qui y exercent actuellement leurs missions !, sans aucun autre représentant de la Direction ; puis à celle sur l'Agence comptable, alors même que le Directeur nous faisait savoir au CTP qu'il y participerait sans doute compte tenu de son intérêt pour la matière. Nous ne pouvons pas penser, naturellement, qu'il n'a pas participé à la troisième conférence, par peur que la CFTC lui reproche à nouveau de ne pas avoir participé à la seconde ! L'explication est bien plus rustique. Il ne s'intéresse qu'aux missions de tête de réseau, voilà tout ! Au moins, c'est clair. Il pourrait simplement, par respect des personnes concernées, éviter d'user son temps et notre patience à tenter de nous prouver l'inverse.

Lors de la présentation de l'audit, la CFTC lui avait demandé de prévoir une communication adaptée pour accompagner son projet. Il avait, nous pensons sincèrement, souscrit à la démarche. Il nous paraît grand temps qu'il s'assure la collaboration de vrais communicants autour de lui, pour mettre en œuvre la révolution culturelle qu'il appelle de ses vœux, sous peine de devoir assumer la dangereuse improvisation de certains de ses lieutenants.

Nous notons d'ailleurs qu'il s'est empressé d'envoyer aux agents concernés, au lendemain du CTP, le rapport d'audit ainsi que la note soumise aux représentants syndicaux, sans à aucun moment corriger certaines conclusions d'un rapport qu'il jugeait soit disant exagérées...vous avez dit communication adaptée ? Le Directeur nous assure qu'il faudra juger sa communication au moment de la mise en œuvre effective de ces mesures. Soit, mais chasser le naturel, il revient toujours au galop...

Sur le ressenti des agents...La CFTC a fait connaître au Directeur de la CAN le ressenti négatif des agents (cadres et non cadres) face à ce projet de réforme et surtout à la manière dont il est conduit. L'information de l'encadrement et des agents s'est faite, là aussi, à géométrie variable suivant les services et les affinités. Les agents ne savent à peu près rien de ce qui les attend ! Pire, un grand nombre d'entre eux se sent déjà clairement exclu des projets de la Direction. Le rapport d'audit a sonné comme une remise en cause inacceptable de leurs compétences et des missions qu'ils exercent, alors qu'ils ont été les otages, d'une part, de l'absence totale d'accompagnement du changement lors de la mise en œuvre de la première COG, d'autre part, d'une incapacité de la Direction générale à fixer une orientation et des priorités claires, enfin, d'une mise à disposition collective et obligatoire sur une activité, souvent nouvelle et/ou élargie, qu'ils ont due assumer avec leur seule conscience professionnelle. La nouvelle Direction aurait dû commencer par reconnaître le travail accompli avant de valider ces conclusions iniques. Il est vrai que l'auditeur ne s'est pas attardé sur les compétences des responsables, qui seront à nouveau chargés de conduire ce projet. Pourtant, ce sont bien les mêmes qui étaient aux commandes sur la période tant décriée par les auditeurs. Ces responsables bénéficieraient-ils d'une présomption irréfragable de compétences ?

Un projet qui se résume à une hypothèse d'organisation fondée sur quelques orientations !

Encore une innovation du nouveau Directeur. Nous avons souvent rencontré des projets, en tout cas présentés comme tels au CTP, et qui étaient déjà bouclés dans les moindres détails. A présent, nous sommes saisis pour avis d'une hypothèse de projet, en fait bien plus abouti qu'on veut bien nous le faire croire (cf l'organigramme nominatif distribué à certains membres du comité de Direction). Il s'agit seulement d'y aller doucement pour ne pas affoler les agents.

La Directrice de la retraite mines a bien tenté, dans un esprit tout empreint de pragmatisme, de contourner la difficulté sémantique, en nous faisant voter sur les grandes orientations de la réorganisation de la CAN. Inutile de garder le suspens pour la fin, la délégation CFTC s'est prononcée contre cette mascarade.

Les orientations : vous les connaissez à présent :

- **recentrer les activités de la CAN sur son rôle de tête de réseau**, donc, à terme, externaliser les activités de gestion directe (gestion des centres de vacances, gestion locative...). Nous avons fait remarquer que cette dernière préconisation de l'auditeur avait subitement disparu des projets immédiats de la Direction. Un peu embarrassé, le Directeur nous répond que l'externalisation de certaines activités nécessite une étude plus approfondie...surtout, selon nous, un accord formel des administrateurs qui n'avaient pas, eux non plus, été mis au courant du projet !
- **mutualiser certaines fonctions** : achats, marchés, affaires juridiques, budget...au sein d'unités spécialisées rattachées au Secrétaire Général, ou plutôt au « pôle coordination ».

Et un... Notre « Iznogood » s'est fait le fervent défenseur de cette saine mutualisation, après l'avoir sévèrement combattue il y a deux ans à peine. Il est vrai que la proposition émanait de la CFTC ...Restons bons joueurs, il ne s'en souvient sûrement pas.

Et deux... Bon, il a aussi tenté de justifier cette nouvelle organisation en raison des missions nouvelles dévolues à la CAN. Mince, nous n'étions pas informés que l'article 15 du décret de 1946 modifié en dernier lieu en 2004, qui décrit les missions en question, avait été modifié à l'occasion de la deuxième COG. Il n'en est rien bien sûr. Allez, ce n'est pas grave...

Et trois... encore une dernière, il a justifié longuement, très longuement, en réponse à notre demande, son refus de rattacher les RH CAN avec les RH réseau compte tenu de leurs différences de métiers ! Les agents de ces deux secteurs, à effectif réduit, y auraient sans doute trouvé leur

compte en même temps que l'organigramme y aurait gagné en lisibilité. Le Directeur nous affirme qu'il y était favorable avant de se laisser convaincre. Son lieutenant a décidément atteint le sommet de son art.

Trois « moldossiennes » dans la même réunion, c'est du rarement vu. Et encore, on vous fera grâce du reste.

- **adopter un fonctionnement en mode projet** : En clair, faire travailler sur un même projet des agents issus de différentes unités, pour trouver des synergies en termes de compétences et décroiser les services.

Voilà pour les orientations générales. On ne vous a sûrement rien appris, mais nous n'en savons pas davantage. Ah si, le fameux organigramme qui nécessite une attention particulière tant il est fourni !

Trois grands pôles : Deux représentants les deux métiers principaux de la CAN : un « pôle de l'assurantiel » et un « pôle de l'organisation des soins ». Le troisième, sorte de fourre-tout, le « pôle de coordination nationale » dont qui vous savez nous dit qu'il abrite les fonctions supports.

Presque naïvement, la CFTC demande si la DPI, rattachée à ce dernier pôle, représente une fonction support ? Pas de réponse. Selon nous, elle a été volontairement placée en voix de garage pour un démontage progressif avant mise à la casse.

Disons le sans ambages, cet organigramme n'est pas plus clair que le précédent. La multiplication de petites unités ne concourt, ni au décroisement des services, ni à la réduction des liens fonctionnels, bien au contraire. Nous ne voyons pas davantage l'amorce d'un mode de fonctionnement qui place l'encadrement intermédiaire sur des missions d'expertise en lieu et place de missions hiérarchiques.

Alors, que reste-t-il de ce projet hypothétique ? Ah si, un lot de consolation : le fameux tableau décrivant les mouvements prévisibles d'effectifs au terme de la réorganisation. Ce document était sans doute sensé, à lui seul, emporter notre adhésion au projet ! Dans les faits, ce tableau respire la même improvisation que le reste de la note soumise aux représentants du personnel, puisqu'il décrit une situation non conforme. Il fait mention d'un effectif budgétaire, alors que de nombreux postes sont laissés vacants depuis longtemps.

La mise en œuvre de cette nouvelle organisation se fera sur plusieurs semaines nous dit le Directeur de la CAN, il faut prendre le temps d'identifier précisément qui fait quoi ! La CFTC lui a demandé de faire cet effort rapidement et, en tout état de cause, avant le 1^{er} mai 2008, en lui rappelant que l'employeur n'était pas autorisé, en application des textes, à mettre un de ses agents à disposition d'une autre entité sur un poste « fictif ». Par ailleurs, un certain nombre d'agents serait content d'apprendre quelles sont les contours réels de leur activité, pour éviter qu'on leur en demande toujours plus !

Ce Directeur n'a visiblement pas apprécié d'entendre tous les avis de la CFTC ! Cela aussi, c'est nouveau ! Les directions générales successives ont toujours eu au moins la politesse d'écouter ce que nous avons à dire. Nous lui ferons grâce du poids d'une histoire qu'il ne peut bien évidemment pas connaître compte tenu de sa jeunesse à la Caisse. Mais, cette jeunesse ne saurait excuser d'une part, qu'il balaye sans autre forme de respect, le travail accompli par l'ensemble des agents, comme de celui de ses prédécesseurs et des administrateurs de la CAN, en validant un rapport d'audit qui tire un trait sur 60 ans d'histoire ! et, d'autre part, qu'il tente d'interdire aux représentants de la CFTC de lui clamer des vérités, en multipliant ses « *je ne peux pas vous laisser dire* ». Nous voudrions amicalement lui conseiller d'économiser son énergie, car la nôtre est renouvelable. Qu'il le veuille ou non, la CFTC saura lui rappeler le respect qu'il doit aux agents mis à sa disposition.

NB : La Présidente du CTP, jusque là silencieuse, s'est presque indignée de la prise de parole de notre collègue de la CGC en lui demandant à quel titre il s'exprimait ! La CFTC pensait qu'elle avait parfaitement compris notre échange de courriers à propos de la composition, pour nous irrégulière, d'une des délégations au CTP. Si elle le souhaite, la CFTC peut bien entendu en rendre compte publiquement. C'est le monde à l'envers, voilà une Direction qui gère le CTP comme une auberge espagnole et qui voudrait que nous adoptions la précision d'une horlogerie Suisse ! Cette rigueur, la CFTC la met en œuvre lorsqu'il s'agit de défendre le statut des agents, dont le CTP est une composante essentielle. Elle redevient plus latine lorsqu'il s'agit de faire prendre conscience à la Direction du caractère farfelu de certaines de ses décisions.