



Juin 2008

1968 – 2008
40 ans de lutte au Cnam

NUMERO SPECIAL ANNIVERSAIRE



1994, mobilisation des personnels du Cnam lors de la visite de F. Fillon, alors ministre de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.
Archives service Audiovisuel du Cnam

Sommaire

40 ans, c'est la force de l'âge, témoignage de Gérard Dejardin.p.2

1968 – 2008, quels acquis au Cnam.....p.5

Une lutte à temps plein, un engagement de longue durée... sur un chemin de traverse !.....p.7

En résumé, la vie n'est pas un long fleuve tranquille.....p.8

Certains veulent « liquider » mai 68... D'autres n'en font, pour les besoins de leur cause, qu'une présentation dans laquelle est caricaturée, voire gommée, ce qui en fut une dimension essentielle, à savoir cet immense mouvement social, après lequel, comme l'écrit un des témoins, « plus rien n'était pareil ».

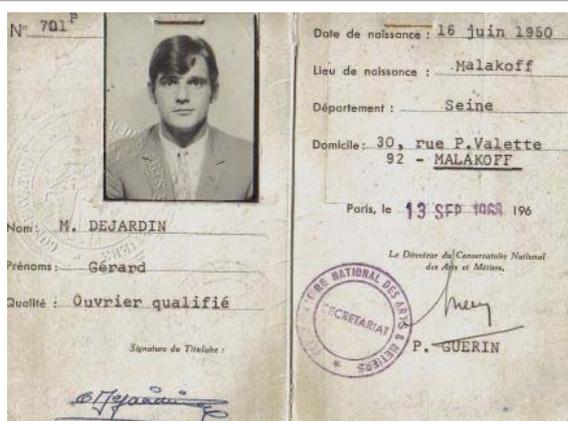
Alors que très rares sont les agents en activité dans les services qui ont connu ce conflit en tant que salarié, ce dossier se veut ce témoin qu'une génération transmet à celle d'aujourd'hui, non pour sacraliser « 68 ». Au contraire pour mieux faire connaître ce qu'en a été le déroulement, le vécu militant, ce qu'y ont gagné les salariés, ce qui a bougé en profondeur dans la société et qui gêne tant encore aujourd'hui, afin d'en tirer enseignement pour les luttes revendicatives.

Quarante ans après, la France qui a fait 68, ses enfants et petits-enfants, cherchent encore la voie du changement dans un monde qui a tourné bien des pages. Nous n'avons toujours pas répondu à toutes les questions posées par cette époque, et notamment à celle, essentielle, du pouvoir des travailleurs sur leur propre destin, grâce par exemple à la promotion supérieure du travail libre et gratuite. C'est décidément encore et toujours une belle question.

Mai 68 a permis aux personnels du Cnam, en favorisant la création du syndicat CGT, d'obtenir durant ces 40 ans de luttes, des victoires telles que la création du Comité Technique Paritaire, la titularisation de 350 contractuels de type CNRS, la création de la commission sociale, et l'obtention exceptionnelle de 7 millions d'euros pour la sécurité incendie ou bien encore plus récemment l'abandon du scénario de vente des bâtiments Gay Lussac et Montgolfier.

Ce journal dédié au quarantième anniversaire du syndicat a pris délibérément le parti d'un regard CGT, un « regard militant », sur toutes ces luttes. Il ne saurait être qu'un retour nostalgique vers le passé, mais aussi et surtout, un élément de réflexion dans la construction des luttes à mener au Cnam maintenant et dans l'avenir.

40 ans, c'est la force de l'âge



1968 carte d'identité professionnelle de Gérard.



Dans les années 70, Gérard et des personnels en départ de manifestation devant le Cnam.

Archives service Audiovisuel du Cnam

Témoignage de Gérard De Jardin, co-fondateur du syndicat CGT au Cnam en 1968

Le 10 octobre 1967, je devenais salarié et je franchissais pour la première fois la porte principale du Conservatoire National des Arts et Métiers, situé au 292 rue Saint-Martin à Paris. Un CAP d'ajusteur mécanicien tout frais en poche, je venais d'être embauché comme mécanicien au laboratoire de physique du vide du Professeur Boutry. Mon salaire fût alors directement amputé de 10% ; il l'a été jusqu'à mes 18 ans, c'était la loi de l'époque. C'est ainsi que je débutais ma vie professionnelle, par une très grande injustice.

Je connaissais le Cnam et son Musée car, régulièrement, des affiches ornaient les murs de l'entrée du Collège d'Enseignement Technique que j'avais fréquenté. Dans le cadre de notre formation, il était un passage obligé et nous l'avons visité à plusieurs reprises.

Nos professeurs nous avaient parlé de cet établissement où les salariés pouvaient se former en cours du soir. Pour notre niveau d'études, il existait même des enseignements préparatoires pour accéder aux formations du Cnam, diffusés un peu partout en région parisienne. Et pour le jeune militant communiste que j'étais déjà depuis quelques années, quoi de plus exaltant que de travailler dans un établissement qui permettait aux ouvriers de se former librement pour atteindre des diplômes et des niveaux de qualification de l'enseignement supérieur reconnus dans les conventions collectives.

Je découvrais la mission première du Conservatoire : la promotion supérieure du travail libre et gratuite, de même que la devise de l'établissement : « il enseigne à tous ». Plus tard, j'ai appris que sa création était issue de la Révolution Française de 1789 et que l'abbé Grégoire, grand humaniste ayant

joué un rôle déterminant dans l'abolition de l'esclavage, en fût l'un des fondateurs en 1794.

Dès mon entrée dans l'établissement, la vétusté des locaux m'a frappé. Il y régnait comme une atmosphère de chape de plomb, la hiérarchie était omniprésente, pesante et personne ne pouvait franchir l'escalier d'honneur qui montait à la Direction... un symbole en quelque sorte ! Le style était vieillot et il faut comprendre que nous parlons d'un temps où les huissiers arboraient la queue de pie et le collier en sautoir, où les ouvriers étaient cravatés sous leur bleu de travail... D'un temps où les Professeurs Titulaires de Chaires (PTC) avaient tous les pouvoirs et le montraient.

Le Cnam était conformiste, traditionaliste, réactionnaire et assez vieille France. Tout était soigneusement cloisonné, l'administration, le musée, les instituts, les chaires et par conséquent, les personnels. Il n'existait qu'un seul corps d'administration de fonctionnaires, les ASU et les enseignants avaient un statut de corps spécifique à l'institution où les promotions n'avaient lieu qu'en interne. Malgré cela, les personnels hors statut et les contractuels de toutes sortes étaient de plus en plus nombreux, bien qu'il n'existât aucune uniformité en termes d'horaires, de jours de congés et de salaires mais, au contraire, une multitude de situations de travail, toutes différentes. Par exemple, les administratifs effectuaient 37h30 hebdomadaires et avaient 45 jours de congés, tandis que les ouvriers travaillaient 49h00 et ils avaient 30 jours de congés, entre autres.

Par conséquent, nous étions dans un système absolument inégalitaire où le Directeur, en personne et en toute discrétion, distribuait au personnel de l'administration des primes de fin d'année au

moyen d'une petite enveloppe remise de la main à la main. Nous évoluions alors dans la sphère du chacun pour soi, de la lutte d'influence et de pouvoir entre PTC et Administration, qui déterminaient, entre eux uniquement, la politique de gestion du personnel. Ainsi, la devise « *diviser pour mieux régner* » prenait là tout son sens. Avant 1968, on peut dire qu'il n'existait pas de dialogue social au Cnam.

Quelques mois plus tard, dans un contexte national où les événements de mai 68 ont éclaté, les personnels du Cnam, et surtout les personnels non enseignants, ont décidé de ne pas rester à l'écart du mouvement engagé dans tout le pays. Nous sommes passés d'une situation de soumission des personnels, faisant office de culture d'entreprise au sein de l'établissement, à une révolte importante. Ce fût un véritable bouleversement.

La Direction du moment n'a rien compris à ce qui se passait, elle n'a rien vu venir et a été complètement dépassée par les événements, par les voix des personnels qui commençaient à s'élever pour se faire entendre. Petit à petit, nous nous regroupions, nous nous organisions et nos paroles se libéraient. Enfin, nous osions l'impensable, nous revendiquions des négociations.

Nous avons appelé à un rassemblement, multiplié les assemblées générales des personnels, défendu nos points de vue et nous avons convaincu nos collègues et nos camarades de marcher avec nous et de poursuivre le bras de fer engagé avec la Direction.

Lors d'une assemblée générale, nous avons élu des représentants par catégories de personnels. Il aura fallu toute la détermination et la pression des personnels manifestant dans la cour, pour obtenir qu'une délégation soit reçue. Outre les revendications générales portées par l'ensemble des travailleurs et le vent de liberté qui traversait notre pays, au Cnam, la revendication portait déjà sur la réforme des statuts de l'établissement pour la simple raison qu'ils dataient de 1920.

Mon arrêté de nomination comportait d'ailleurs cette référence au statut de 1920 et un article sur la création des Ouvriers d'Etat dans l'établissement signé du Maréchal Pétain en 1942... Ce statut n'offrait aucune place à la représentation des personnels, c'est pourquoi nous réclamions le droit d'intervenir dans les décisions mais, surtout, le droit à la dignité. Il fallut huit ans de luttes pour le faire évoluer et gagner, en 1976, l'élection de représentants dans les instances paritaires.

En 1988, la forme actuelle du statut de l'établissement voyait le jour et nous obtenions, en plus des représentants au Conseil de

Perfectionnement et au Conseil d'Administration, des représentants dans les Conseils des Départements et dans les Instituts. Des groupes de travail se sont ainsi constitués avec la direction, pour réfléchir à des propositions de réforme.

Parallèlement, en 1968, la question du statut de notre mouvement se posait et la majorité pensait qu'il fallait s'organiser en association de personnels de type association loi de 1901. Lors d'une assemblée générale mémorable dans l'amphi T, le débat fut particulièrement vif et il fallut trancher sur cette question. Avec d'autres camarades, je pris la parole pour dire que la proposition d'organisation en association était en décalage avec le rôle que tenaient les organisations syndicales dans le mouvement. J'appelais ceux d'entre nous qui pensaient qu'il valait mieux devenir un syndicat à venir nous retrouver.

A notre surprise, nous étions neuf et deux d'entre nous étaient des élèves ingénieurs salariés qui faisaient leur mémoire à temps plein au Conservatoire. C'est avec leur participation militante que le syndicat CGT du CNAM est né et, très rapidement, nous nous sommes retrouvés à une vingtaine.

Notre syndicat n'a pas toujours existé sous sa forme actuelle et ses évolutions statutaires ont contribué à l'accroissement de notre légitimité et de notre autonomie. Nous avons tout d'abord adhéré au SNTRS (Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique) qui était rattaché à la FEN CGT (Fédération de l'Education Nationale) car une majorité de personnels étaient payés en référence au statut des personnels contractuels du CNRS. Nous étions alors organisés en section syndicale, rattachée à un syndicat national, mais ce système de fonctionnement pyramidal nous laissait peu d'autonomie.

En 1972, nous avons rejoint le SNPESB (Syndicat National des Personnels de l'Enseignement Supérieur et des Bibliothèques) car il revendiquait un statut unique pour les personnels titulaires, spécifique pour l'ensemble des personnels de l'Enseignement Supérieur, de l'agent de service à l'ingénieur. Le SNPESB devint ensuite l'UNSES CGT (Union Nationale des Syndicats de l'Enseignement Supérieur) et notre section syndicale se transforma en syndicat CGT du Cnam. C'est à cette occasion que nous avons rejoint l'UNSES CGT.

Ce statut de syndicat nous offrait davantage d'autonomie de fonctionnement et des responsabilités nouvelles qui ont permis aux adhérents de décider de la vie propre du syndicat et d'étendre nos droits syndicaux. Par exemple, il était

désormais légalement possible de déposer un préavis de grève.

Pour simplifier les structures de la CGT et gagner en efficacité, nous sommes actuellement rattachés à la FERC (Fédération de l'Education la Recherche et la Culture) et organisés en secteur de l'Enseignement Supérieur d'où notre sigle, FERC sup. Ce secteur a pour mission de coordonner tous les syndicats CGT de l'Enseignement Supérieur.



1981 l'intersyndicale devant l'Élysée.
Archives service Audiovisuel du Cnam.

Aujourd'hui, je peux témoigner non seulement de la création de notre syndicat CGT au Cnam mais aussi des pressions extrêmement fortes exercées par la direction et la hiérarchie sur les militant(e)s, en dépit de la reconnaissance des droits syndicaux car elles n'acceptaient pas notre existence. En outre, cette attitude a favorisé la création d'un syndicat CFDT « maison » où se sont retrouvés bon nombre de cadres administratifs et techniques. Il faudra attendre le début des années 1970 pour que ce syndicat retrouve sa vraie vocation syndicale, celle que nous connaissons actuellement ; avec eux, nous avons écrit une page de l'histoire sociale de cette institution.

L'association du personnel verra le jour deux ans plus tard, sous une forme sociale, culturelle et sportive, dotée d'un statut et d'un mode de représentativité équivalent au Comité d'Entreprise du privé.

Après quelques années, les organisations syndicales décideront, d'un commun accord, de séparer le rôle du syndicat de l'action de l'association. Les personnels adopteront donc un nouveau statut d'association qui s'applique encore aujourd'hui. L'association a fêté ses trente ans d'existence en occultant cette période, la véritable date de sa création et le rôle déterminant des militants syndicaux.

Si l'on regarde en arrière, nous n'avons pas à rougir du résultat, bien au contraire. Le bilan est globalement positif mais il est important de garder à l'esprit que c'est avec des syndicats forts, une grande mobilisation des personnels et une unité syndicale sans faille, que nous avons pu gagner des acquis sociaux.

A l'heure actuelle, nous sommes en attente d'une nouvelle équipe de direction et malgré le chemin parcouru, nous constatons que le dialogue social a malheureusement stagné ces dix dernières années.

Il a trop peu permis la résolution des problèmes et des revendications posées par la situation des personnels en grande difficulté car il a été plombé par une direction « sans foi ni loi ». C'est pourquoi nous entendons peser de toutes nos forces sur la prochaine direction et ouvrir de véritables négociations sur la situation des contractuels, avec la mise en place d'un contrat unique en référence à un statut existant (PRF) sur l'augmentation des salaires suivant les règles de la Fonction publique, sur l'avancement et le déroulement des carrières, sur des primes identiques à celles que perçoivent les titulaires et tout en revendiquant leurs titularisations. Nous souhaitons poursuivre le bras de fer commencé en mai 68 pour obtenir l'égalité de traitement entre les statuts (PRF, ASU, contractuels), sur la répartition des régimes indemnitaires (équité, transparence, définition de critères...), le droit syndical, un changement dans le fonctionnement des instances paritaires à l'établissement (CTP, CHS, CPE), les droits et le statut des élus, le délai de communication des documents, les comptes-rendus, les votes ...L'avenir, les missions et un éventuel changement des statuts de notre établissement.

Lors des dernières élections du CTP et du CHS, les personnels nous ont largement manifesté leur confiance, ce qui nous a amplement permis de nous placer avec 43% de suffrages. Notre responsabilité est importante et de la même manière qu'il y a 40 ans, les personnels peuvent redonner confiance aux militants de terrain et à notre syndicat pour obtenir de nouvelles avancées sociales.

Quarante ans, c'est la force de l'âge, ces années sont passées à la vitesse de l'éclair et c'est à l'ensemble des camarades, qui hier ont fait et qui font aujourd'hui notre syndicat CGT du Cnam que je pense en lançant un seul mot d'ordre :

**1968 - 2008, ce n'est qu'un début...
ensemble, continuons le combat !**

1968-2008, quels acquis au Cnam...

Quelques chiffres marquants, quelques victoires décisives obtenues par les personnels et des organisations syndicales !

1968	- Création du syndicat CGT du Cnam
1970	- Création de l'association du personnel - Création de la cantine CROUS - CNAM
1974	- Mise en place de CAP internes pour l'avancement des personnels
1975	- Des manifestants CGT-CFDT sont matraqués dans le square Emile Chautemps lors de la visite de V. Giscard d'Estaing - Création du CHS (Comité Hygiène et Sécurité) - Les personnels sont représentés au Conseil d'Administration - Mise en place d'une assistante sociale - Obtention de l'uniformisation partielle des heures de travail et des congés (37h 30 et 45 jours de congés) des personnels sauf pour les gardiens du musée - Obtention de l'heure d'information syndicale mensuelle
1976	- Création de la Commission du Personnel de l'établissement jouant le rôle de CTP (Comité Technique du Personnel) - Création d'un service de formation continue des personnels - 1^{er} départ : le LNE est privatisé, le ministère brade un important service du Cnam.
1977	- Mise en place des tarifications par groupe relatives aux salaires à la cantine - Grève au laboratoire d'informatique, 7 personnes sont reclassées par niveaux de qualifications - Démission de M. Le Directeur Citti en désaccord avec la tutelle sur la « nationalisation » des CRA
1978	- Alignement du régime indemnitaire des gardiens du musée sur le statut des gardiens de Musées Nationaux
1979	- Blocage du projet de départ du musée pour rejoindre le projet de La Villette - Grèves et manifestations devant le Ministère des Universités devant l'absence de Directeur et contre le projet de réforme de la Ministre Alice Saunier-Seité
1980	- Fermeture du service audiovisuel (IAV), 26 personnes menacées de licenciement sont finalement reclassées
1981	- L'intersyndicale (CGT-CFDT-FSU) est reçue à l'Élysée, le Musée fait partie de la liste des grands travaux de l'Etat engagé par F. Mitterrand - Grève des personnels pour l'application du projet de décret sur le nouveau statut des contractuels du CNRS
1984	- Obtention de la parité totale entre les personnels sur les horaires et les congés - Création de CAP internes d'avancement pour les personnels contractuels sur un statut CNRS
1985	- Le Cnam s'engage à financer les salaires de 350 postes de contractuels mis au budget de l'Etat
1986	- 350 personnels deviennent fonctionnaires d'Etat, sans concours
1988	- Application d'un nouveau statut pour l'établissement : des représentants des organisations syndicales entrent dans les instances de contrôle (Conseil de Perfectionnement, Conseil d'Administration, dans les départements et dans les Commissions Techniques des instituts), à l'exception du musée
1992	- Création du Comité Technique du Personnel (CTP)
1993	- 1^{er} audit du Cnam par le Comité National d'Evaluation - La CGT prend position en faveur d'un projet d'extension du Cnam et de Réserves visitables pour le musée à La Plaine Saint-Denis

1994	<ul style="list-style-type: none"> - Actions de mobilisation des personnels, notamment sur la situation des contractuels, lors de la visite de F. Fillon pour le bicentenaire du Cnam - Création de la commission sociale pour l'attribution aux personnels non titulaires des mêmes droits que ceux des fonctionnaires
1996	<ul style="list-style-type: none"> - Obtention d'un contrat type unique pour les contractuels, identique à celui des fonctionnaires, sauf pour la retraite
1997	<ul style="list-style-type: none"> - 2nd audit du Cnam par le Cabinet Sophor portant sur les structures et le système de gouvernement
2000	<ul style="list-style-type: none"> - Création des CPE (Commissions Paritaires d'Etablissement) et suppression du CTP
2002	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en place des 35 heures
2004	<ul style="list-style-type: none"> - Obtention exceptionnelle de 7 millions d'euros pour la sécurité incendie
2005	<ul style="list-style-type: none"> - Obtention de l'application du taux maximum pour la PPRS (Prime de Participation à la Recherche Scientifique) lors de la mise en place de la mensualisation - Remise en place du CTP - Opposition à la mise en place du système d'évaluation des personnels
2007	<ul style="list-style-type: none"> - Abandon du scénario de vente des bâtiments Gay Lussac et Montgolfier



2003 journée de grève et manifestation pour l'intersyndicale du Cnam. Archives service Audiovisuel du Cnam

Une lutte à temps plein, un engagement de longue durée,...sur un chemin de traverse

Paroles d'une syndicaliste qui en vaut deux...

Mot de la secrétaire qui a bientôt 40 ans

Secrétaire du syndicat CGT du Cnam depuis 2003, j'ai le sentiment que je ne suis pas là par hasard ; l'âge du syndicat est à un an près le mien, de plus, j'ai étudié dans une Université « révolutionnaire » créée en 68 : Paris 8-Vincennes. Cette université atypique a ouvert ses portes aux salariés et aux non-bacheliers.

Arrivée au Cnam en 1999, j'ai rapidement rejoint le syndicat CGT. J'ai été attirée par la personnalité du secrétaire de l'époque, José Pinel, par le dynamisme des militants. Etre syndiquée m'a permis de m'impliquer dans l'établissement, de comprendre dans quel environnement j'évoluais, de rencontrer des collègues de différentes spécialités, c'est très enrichissant.

Militer, c'est beaucoup de sacrifices, des déceptions, mais aussi des satisfactions, comme en 2004 où, grâce à une mobilisation des personnels, nous avons pu empêcher le licenciement des contractuels ; comme en 2006, lorsqu'on a évité la mise en place d'un partenariat public privé (PPP) ; comme en 2007, quand on a arrêté la vente des locaux rue Conté.

L'établissement est en crise, en crise financière, en crise de gouvernance, les personnels souffrent, nous avons besoin d'unité, de moyens, d'une réelle volonté politique pour sauver l'établissement.

Reste à savoir si le gouvernement souhaite donner des moyens à l'établissement ? Quelle place veut-on laisser au Cnam dans le paysage de la formation ?...

Dans quelques jours, un nouvel administrateur va être nommé, notre syndicat est prêt à le rencontrer sur des dossiers prioritaires comme le déroulement de carrière pour tous les agents du Cnam, les contractuels, l'équité et la transparence sur les primes.

Je souhaite que les personnels soient des acteurs. Le syndicat se nourrit de ceux qui la composent alors nous les attendons.

J'ai bientôt 40 ans mais je me sens encore jeune !



2003 Christel Poher et son prédécesseur José Pinel, avec derrière, Gérard De Jardin.

Archives F. Montembault

En résumé la vie n'est pas un long fleuve tranquille...



1977, une journée de grève au laboratoire d'informatique du Cnam. - Archives du service audiovisuel du Cnam.



2004 une journée d'action de membres du bureau de la CGT- Archives F. Montebault – Bureau de la CGT Cnam

Souvenons nous de mai 68, d'une situation politique plutôt figée qui dégénère en quelques semaines en une crise étudiante entraînant de violents affrontements puis l'embrasement des universités. Puis malgré l'évacuation des forces de police du quartier Latin, la réouverture de la Sorbonne et la libération des étudiants arrêtés, la CGT et la CFDT appellent à la grève générale et c'est surtout une crise sociale qui va profondément transformer la société qui se met en place.

Suite aux étudiants, les syndicats prennent le relais et réclament une augmentation des salaires et une réduction du temps de travail. Un vaste mouvement de revendications voit le jour avec une grève générale, avec l'occupation d'usines, avec des regroupements de personnes en sections syndicales etc. Le 21 mai, la France est paralysée avec 7 millions de grévistes dans tous les secteurs.

Le gouvernement est contraint à la négociation. Les accords de Grenelle permettront, entre autres, une revalorisation du SMIG à hauteur de 600 francs par mois, des salaires améliorés d'environ 10% et le temps de travail hebdomadaire légal abaissé à 40 heures.

Ces acquis porteront aussi sur la reconnaissance des droits syndicaux dans l'entreprise et la formation professionnelle : en 1970, la formation professionnelle devient rémunérée.

Le 30 mai, 300 000 personnes défilent sur les Champs-Élysées pour soutenir le général De Gaulle, le 6 juin marque la reprise du travail et le 10 juillet, le gouvernement de Georges Pompidou démissionne.

Mai 68 nous enseigne que ces acquis ont été véritablement arrachés à un gouvernement, dans la sueur, le tumulte et le désordre. 9 jours de grève au laboratoire d'informatique du Cnam pour obtenir le reclassement de 7 personnes, en 1977, ce n'est pas si loin ! Cela nous montre l'importance de la représentativité syndicale alors qu'actuellement, la négociation avec le gouvernement est plus que jamais d'actualité, l'importance des actions de mobilisation collectives et de la participation des personnels dans les luttes qu'ils restent à engager, à mener et à gagner.

« L'union fait la force », nous avons besoin de vous !

Je souhaite me syndiquer à la CGT

Nom et prénom :
Service :
Tel :
E mail :

Bulletin à retourner au Syndicat Fercsup-CGT du Cnam
292 rue Saint-Martin – Case 821 – 75141 Paris cedex 03 -
Tel : 01 40 27 29 90 – E-mail : bureau.cgt@cnam.fr
Page Web: <http://www.ferc-sup.cgt.fr>