



Mépris des personnels : la direction du Cnam persiste et signe

Après les mois de lutte contre le contrat première embauche (CPE) début 2006, c'est dans un contexte bien morose que s'effectue la rentrée.

La mise en place brutale de la nouvelle offre de formation sans réflexion ni préparation pour la rentrée 2005-2006 (passage au LMD, inscription des diplômés du Cnam au Répertoire National des Certifications Professionnelles) continue d'avoir des conséquences : manque de circulation de l'information, difficultés de gestion, incertitudes pour les auditeurs... La liste est longue rendant le travail des personnels au quotidien difficile. Nous demandons un bilan de la réforme de l'offre de formation au Cnam : quelles conséquences au niveau financier ? quelles conséquences sur l'avenir du Cnam et de ses formations ?

Mutations

Malgré ce qui est annoncé, il n'est pas si facile de muter dans l'établissement. Plusieurs demandes restent sans réponse, laissant les agents dans l'incertitude et dans une situation très inconfortable quant à leur affectation.

Les obstacles sont nombreux : problème de support budgétaire, rigidité entre les différentes composantes de l'établissement, manque de politique globale...

On laisse l'agent responsable de traiter un bon nombre de problèmes qui le dépassent. Dorénavant la procédure associe mutation des titulaires et mutation des contractuels. Si la possibilité pour les contractuels de muter est un point positif, le bilan pose question. De nombreux profils sont publiés sans référence à une catégorie. Cela peut amener à mettre en concurrence titulaire et contractuel.

Avancement, promotion : non au classement des pôles !

Depuis plusieurs années, la Direction demande à chaque pôle avant les réunions de la CPE de procéder à un pré-classement sans tenir compte des différents corps et catégorie de personnels. Les responsables de pôle réalisent donc un premier classement des personnels tous corps et grades confondus avant l'envoi des dossiers à la direction. Ceci va à l'encontre des règles de la fonction publique en matière de gestion des carrières et remet en cause l'égalité de traitement des personnels. Nos élus veilleront à examiner tous les dossiers des promouvables.

Remise en cause des droits syndicaux

Ca ne s'arrange pas au niveau du dialogue social au Cnam : voilà des mois que la direction refuse d'entendre et de prendre en considération les revendications légitimes des personnels. Le dialogue est au point mort sur quasiment toutes les questions sur lesquelles les personnels aspirent à des améliorations.

Pire encore, depuis quelques mois nous sommes au regret de constater que les cas d'intimidation personnelle, en particulier envers des personnes syndiquées, se multiplient. Plusieurs témoignages nous permettent de penser que la secrétaire générale de l'établissement mène une politique de gestion des ressources humaines au mépris de la cohésion des équipes. Plutôt que de trouver des solutions pour faire face à la surcharge de travail et aux dysfonctionnements croissants de l'établissement, c'est une véritable politique du bouc-émissaire qui est mise en place. Ainsi, des agents qui ont fait leurs preuves depuis des années voient leurs compétences remises en cause brutalement. Au service des ressources humaines, le devoir de confidentialité et l'exercice des missions seraient incompatibles avec une activité syndicale ou même avec la liberté pour un agent de faire appel à une organisation syndicale. La Secrétaire générale est allée jusqu'à parler en réunion administration-syndicats du manque de loyauté de certains de ses agents, la plupart syndiqués comme par hasard. Cela va à l'encontre des droits syndicaux. Les personnels du service des ressources

humaines n'auraient-ils pas les mêmes droits que les autres ?

Faut-il rappeler les principes de droit syndical, de liberté d'opinion et d'indépendance du fonctionnaire ?

Les conditions de travail sont de plus en plus difficiles, les personnels ont besoin d'être reconnus et soutenus dans leur activité. Aujourd'hui les ressources humaines, à qui le tour demain ? Nous ne devons pas nous laisser faire, **la direction doit respecter les droits syndicaux et être enfin à l'écoute des personnels.**

Précarité

Jamais la direction de notre établissement n'avait affiché un tel **mépris à l'égard des collègues** contractuels, qui, comme tous les autres collègues de l'établissement, concourent au bon fonctionnement de l'établissement public.

La politique que mène l'Etat depuis des années de suppression d'emplois publics a des conséquences directes sur le CNAM qui emploie plus de 300 contractuels, dont une grande partie sous un statut très précaire.

Les incidents de gestion se multiplient : des collègues contractuels n'ont pas reçu leur allocation de retour à l'emploi (ARE) pendant les mois de carence qui leur sont imposés, d'autres sont payés avec retard, d'autres encore commencent à travailler sans même avoir signé de contrat. Sans parler de ceux qui ne savent pas s'ils vont être renouvelés jusqu'à la dernière minute et de tous ceux dont la qualification et les responsabilités s'accroissent sans qu'ils n'aient aucune perspective d'augmentation de salaires.

Nous ne sommes pas dupes et nous savons bien que les gestionnaires du SRH font tout leur possible pour régler les situations.

Alors que l'établissement ne pourrait pas tourner sans eux, les contractuels se retrouvent dans des situations de plus en plus difficiles.

Malheureusement, c'est la démonstration que l'accord signé en 2005 entre la direction et une partie des organisations syndicales du Cnam ne règle rien : il ne constitue pas une garantie de renouvellement pour les personnels qui en font partie et il les maintient dans une situation précaire, sans perspective d'augmentation de salaire, sans titularisation et à la merci des aléas de gestion.

Nous avons refusé cet accord, qui intervient au même moment que la mise en place de la LOLF, instrument permettant l'utilisation de la masse salariale comme variable d'ajustement budgétaire et économique, ce que ne manque pas de faire la direction de notre établissement.

Nous l'avons refusé, car il laisse les mains libres à la direction de notre établissement pour faire de nos collègues contractuels, des **collègues taillables et corvéables**, flexibles, sous classés, sans primes et sous le couperet des deux mois de carence.

Nous l'avons refusé, car il entraîne une **division des personnels.**

Le contrat à temps partiel 70% sur 12 mois

La dernière proposition de la direction qui vise à « offrir » aux contractuels de catégorie C un contrat sur 12 mois à temps partiel (70%) plutôt qu'un contrat de 10 mois à temps plein avec 2 mois de carence ne change rien sur le fond : le salaire reste le même et ceux qui optent pour ce choix devront être vigilants sur le temps de travail : est-ce qu'ils devront réaliser sur un temps partiel ce que d'autres réalisent à plein temps ? Est-ce que le temps de travail sera totalement annualisé ? Cette mesure pourrait conduire à plus de flexibilité encore...

➔ **La direction du Cnam doit s'engager pour le maintien de tous les contractuels et pour la mise en place d'un véritable plan de titularisation pour une réelle égalité de traitement entre les personnels.**

➔ **Pour les contractuels dont les rémunérations ont été versées avec retard, nous demandons un dédommagement financier pour pallier au préjudice subi.**



Salaires

Mise en place de CDI pour les contractuels : qu'en est-il exactement ?

Pour se conformer à la directive européenne de 1999 qui pointe le renouvellement sans limite de CDD dans la fonction publique, la loi du 26 juillet 2005 instaure un CDI. Ce dispositif ne concerne que les contractuels relevant de l'article 4 de la loi du 11 janvier 1984 (les fonctions où il n'existe pas de corps de fonctionnaires) qui pourront se voir proposer un CDI s'ils ont été embauchés en CDD depuis six ans.

Par ailleurs, le contrat des agents ayant 50 ans au 1^{er} juin 2004 ou devant les atteindre avant le terme du contrat, relevant des articles 4 ou 6 de la loi du 11 janvier 1984 et justifiant de six ans de services effectifs, pourra être transformé en CDI.

Les contractuels recrutés après la sortie de la loi en application de l'article 4 de la loi du 11 janvier 1984 le seront sur un CDD d'une durée maximale de trois ans renouvelable une fois et pourront être reconduits pour une durée indéterminée à l'issue de la période maximale de six ans.

Le nombre des personnels contractuels concernés par cette loi dans nos établissements n'est pas élevé puisqu'il faut relever de l'article 4, c'est-à-dire être contractuel de catégorie A. De plus il n'y a pas d'automatisme, l'administration peut décider de ne pas transformer un CDD en CDI. Il n'y a pas non plus de décrets d'application ni d'éléments pour aller vers un statut du contractuel : en effet la loi et les circulaires ne prévoient rien en terme de progression de carrière et de rémunération.

Si ce type de contrat peut représenter une amélioration dans l'immédiat pour les personnes concernées, nous ne devons pas perdre de vue que cela va dans le sens de l'institutionnalisation de la précarité et de la casse du statut de la fonction publique. En effet, avant que certains puissent bénéficier d'un CDI, ils auront dû passer par six ans de précarité. De plus nous devons être vigilants sur le fait que cette mesure peut ouvrir la porte à des fins de contrat et à un véritable plan social qui ne dit pas son nom.

En cette rentrée 2006, les manifestations de l'appauvrissement du salariat se sont accentuées. Les inégalités se creusent. Les dépenses des ménages s'accroissent à cause des hausses vertigineuses des prix du gaz, de l'essence, de l'électricité, de l'eau... Les charges de loyers, des transports... ne cessent d'augmenter. Les produits alimentaires coûtent de plus en plus chers. Les dépenses de santé sont de moins en moins couvertes par des remboursements de la sécurité sociale

Les déclarations de satisfaction du gouvernement sont une provocation à l'égard des salariés dont les difficultés quotidiennes s'aggravent. Le gouvernement multiplie les cadeaux fiscaux et sociaux au patronat.

Récemment encore, **le scandale de la privatisation de GDF** (et de sa fusion avec Suez dont le PDG, Gérard Mestrallet, est le président du conseil d'administration du Cnam...) va aboutir à un abandon des missions de service public de proximité et à une inflation du prix de l'énergie. **Une manifestation unitaire est prévue le samedi 14 octobre 2006.**

Quelques chiffres... Cherchez l'erreur !

➔ Plus de 15% de salariés sont Smicards.

➔ **Evolution des cotisations sociales :** la part des salariés a augmenté de 12.8% à 21.36% entre 1980 et 2005 alors que celle des patrons a été réduite en passant de 40.27% à 10.5% durant cette même période ➔ **on en demande toujours plus aux salariés et moins aux patrons !**

➔ **Les profits des grandes entreprises françaises** ont progressé de 33% en 2005.

Dans la fonction publique : les personnels subissent depuis des années un recul de leur pouvoir d'achat. Du 1^{er} janvier 1983 au 30 juin 2006, la perte de pouvoir d'achat de la valeur du point est de 14.2%.

Les personnels de catégorie C sont particulièrement touchés. Leurs effectifs ont considérablement baissé, avec la privatisation de missions de service public comme le nettoyage, le gardiennage, la restauration collective, la maintenance. Cela conduit à de très faibles possibilités de promotion et à un tassement des grilles de salaires. Les catégories C sont les grands oubliés de toutes les projets de « modernisation » de l'administration.

Les mesures de fusion de certains corps qui vont être mises en place dans les prochains mois (intégration des agents d'administration dans le corps des adjoints administratifs et des agents des services techniques et des agents techniques dans le corps des adjoints techniques) constituent une amélioration mais ne suffisent pas.

Les cadres sont également touchés par la baisse de leur pouvoir d'achat. Les jeunes diplômés sont recrutés à des salaires plus bas que leurs aînés à qualifications comparables. L'élévation massive des qualifications et le gain de productivité qu'elles ont engendré ne profitent pas aux salariés, ni dans le public, ni dans le privé.

La mise en place du salaire au mérite avec la réforme de l'évaluation des fonctionnaires et la modulation des primes ne va qu'aggraver les inégalités.

La CGT propose

- ➔ augmentation immédiate de la valeur du point d'indice d'au moins 5%
- ➔ passage immédiat au minimum Fonction Publique à 1500 euros brut
- ➔ refonte totale de la grille fondée sur une amplitude indiciaire de 1 à 5, apportant des augmentations de rémunérations significatives pour tous
- ➔ la reconnaissance des qualifications

Il y aurait d'autres points à évoquer malheureusement... Les effets des politiques que nous dénonçons depuis des années, au Cnam comme ailleurs (réorganisation, privatisation, logique comptable et marchande...) se font de plus en plus sentir nous entraînant dans un engrenage qui nous individualise toujours plus face aux difficultés. Mais nous ne devons pas nous laisser abattre, la seule solution c'est l'action collective dans l'unité et la solidarité !

Paris, le 10/10/2006



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/site/rubrique.php3?id_rubrique=2016