

Editorial

Sommaire

Infos pour les IATOS
p2

Règlement intérieur, un
rendez-vous manqué
p3

Compte-épargne Temps,
le marché de dupes
p4

CTP de janvier 2010 -
Prime au mérite
p5

DSP au Musée des Arts
et métiers, la culture de
la privatisation
p6

Retraites : Travailler
plus longtemps pour un
taux plus bas
p7

Haïti -Débat le 10 mai
Gestion du Cnam :tout
va très bien Mme La
Marquise !
p8

Les résultats des élections régionales témoignent d'un formidable désaveu de la politique conduite par le gouvernement. Cette politique se traduit en effet par la succession des plans de licenciements - 322 000 emplois salariés ont été détruits en France sur l'ensemble de l'année 2009 - la casse du service public, le développement du chômage de longue durée, les difficultés accrues des jeunes à accéder à la formation et à l'emploi, la stagnation des salaires et des pensions.

Pour autant, la dimension nationale de ce scrutin ne doit pas masquer l'importance politique, économique et sociale des régions au regard des compétences qui leur ont été octroyées, notamment dans le secteur de la formation professionnelle, une des missions principales du Cnam, ni le fait qu'elles sont devenues de nouveaux lieux d'intervention des salariés et des syndicats. Ces résultats sont aussi la traduction dans les urnes des luttes nombreuses que connaissent l'ensemble des secteurs d'activités : grève reconductible des éboueurs ; occupation du siège de l'Assistance Publique des Hôpitaux de Paris ; grève des enseignants et des parents contre la réforme de la formation des enseignants ; luttes des enseignants-chercheurs pour défendre leur statut ; combats pour l'emploi, les salaires et les conditions de travail...

Dans cette perspective, la journée unitaire d'action interprofessionnelle du 23 mars dernier, pour l'emploi, les salaires et les retraites, a été un point d'appui pour les luttes prochaines.

Nous ne pouvons évidemment pas terminer cet éditorial sans parler de la situation actuelle du Cnam, du fait notamment que la récente adoption du règlement intérieur constitue un événement important, à la fois pour l'histoire et pour l'avenir de notre établissement.

Malgré le manque de volonté de l'administrateur général en ce qui concerne l'implication des organisations syndicales, notre persévérance et nos propositions ont permis de faire progresser le texte en faveur des personnels. Ce qui est cependant à craindre, c'est la manière dont va s'opérer concrètement la restructuration du Cnam sur les personnels.

A cela s'ajoutent la mise en place du nouveau logiciel de scolarité « SISCOL » et une situation financière catastrophique, laissée par la dernière direction avec la complicité de notre Ministère. **Le Cnam a aujourd'hui plus que jamais besoin de la mobilisation la plus grande des personnels.** Pour cela, la Ferc-sup CGT sera présente à leurs côtés, en continuant inlassablement à défendre le Cnam, ses missions, et en portant avec vigueur les revendications des travailleurs et des usagers.

Infos pour les personnels IATOS

Personnels Administratifs de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur

Les circulaires pour les entretiens professionnels sont arrivées. N'oubliez pas que vous disposez d'une semaine pour relire votre rapport et formuler des observations. En cas de désaccord, il vous est possible de faire un recours gracieux auprès de votre supérieur hiérarchique dans un délai de 10 jours suivant la communication du compte-rendu. Néanmoins, nous vous conseillons très vivement de contacter les représentants des personnels qui siègent en CPE ou en CAPA pour vous accompagner dans cette démarche. A l'issue de cet entretien, votre responsable proposera une réduction d'ancienneté, une majoration ou rien. La réduction d'ancienneté peut varier de 1 à 3 mois, selon la circulaire rectorale.

Les personnels du Corps SAENES voient quant à eux quelques modifications s'opérer au sein de leur statut. Les épreuves du concours interne, comportent dorénavant,

une épreuve écrite de trois heures, la rédaction d'un rapport sur leur activité habituelle. Le recrutement externe s'effectue sur deux niveaux : Bac et Bac +2.

La mobilité des personnels ASU est l'un des premiers droits des agents, touchés de plein fouet par les réformes qui préparent la mise en place de l'autonomie des universités. Depuis deux ans environ, le mouvement intra-académique est soumis à une nouvelle réglementation. Un peu à l'image des personnels ITRF, obligation est faite aux fonctionnaires de passer une sorte « d'entretien d'embauche » pour accéder aux postes vacants. Pour l'année 2009 :

- 17 postes seulement étaient proposés aux mutations.
- 11 agents ont obtenu satisfaction pour 87 qui se sont présentés aux entretiens.
- Il faut souligner que 170 agents avaient émis une demande.
- les vœux des agents hors académie (45) n'ont pu être satisfaits en raison du manque de postes dans l'académie.

Alors, selon vous, la modernisation des services publics, une avancée ou un recul ?

ITRF

Les dossiers pour les **changements de grade** (techniciens classe supérieure, IGE 1^{er} classe, IGR) seront retournés au ministère vers la mi-avril. Les plénières se tiendront vers la mi-juin. Pour les catégories C, les changements de grade auront lieu dans les CAPA (Commissions administratives paritaires académiques). Les **changements de corps se tiennent à l'automne**. Les élus nationaux ne regardent que les dossiers des personnels qui ont été classés par la CPE de leur établissement. Les élus ne peuvent pas faire de miracle sur vos promotions vu le nombre de possibilités. A titre d'exemple, pour les changements de grade, voici les **possibilités nationales** : IGR 1^{ère} classe 107 possibilités ; IGE Hors classe 43 ; IGE 1^{ère} classe 207 ; TECH Classe supérieure 267.

Agents non-titulaires : Le passage en CDI (Contrat à durée indéterminée)

Question : Les CDD de catégorie B ou C avec un délai de carence de 2 mois chaque année peuvent-ils prétendre à un CDI après 6 ans ? Doivent-ils impérativement passer en contrat à 70% pour en bénéficier ?

Réponse : Les catégories B et C ne peuvent prétendre à un CDI que s'ils sont à 70% depuis 6 ans et non pas 6 ans d'ancienneté au Cnam. La carence correspond à une interruption de contrat. Pour le moment, aucune personne de cat. B ou C n'est en CDI. Suite à l'accord de 2005 (que la CGT n'a pas signé), les premiers contrats à 70% pour les personnels de cat. C ont été établis à partir de 2006. Pour correspondre à ce critère de 6 ans, les premiers CDI de cat. C à 70% seront signés en 2012. A notre connaissance, il n'y a pas encore de cat. B à 70% ou juste l'exception qui confirme la règle. Pour passer en CDI, il faut en théorie avoir eu 6 fois le même contrat dans le même service, ce qui est absurde.

Règlement intérieur au Cnam Un rendez-vous manqué avec les personnels

Notre organisation syndicale avait porté un jugement plutôt favorable à la proposition de changement de statut de notre établissement, pour abandonner l'organisation et la structuration archaïques du Cnam autour des chaires, supprimer le Conseil de Perfectionnement - d'environ 150 membres, anti-démocratique et historiquement inefficace - et mener à bien les réformes nécessaires à la modernisation.

Un nouveau statut, qui replace pleinement le réseau et ses centres dans l'établissement, avec des structures mieux adaptées, plus fonctionnelles et un peu plus démocratiques, qui permet aussi de redresser notre établissement ancré dans une grave crise sans précédent, vient donc d'être adopté.

Lors des débats, notre Administrateur Général avait pris l'engagement solennel devant les organisations syndicales de les associer avec l'ensemble des personnels à l'élaboration du règlement intérieur. Nous avons effectivement, à plusieurs reprises, demandé à ce que les organisations syndicales et les personnels soient associés en amont dans la construction de ce règlement. **Rendez-vous manqué, hélas !** C'était pourtant une occasion unique pour que les personnels s'approprient un règlement qui va conditionner la vie de l'établissement et qui aura des répercussions directes sur leurs conditions de travail.

L'absence d'organisation structurée des débats - voire une certaine opacité - a renforcé à juste titre les inquiétudes des personnels. Nous avons été consultés en fin de parcours : **drôle de conception du dialogue social !** Néanmoins, notre persévérance et nos propositions constructives ont permis de faire progresser le texte de manière significative en faveur des personnels. Nous avons

d'ailleurs organisé deux assemblées générales pour informer et mobiliser les personnels.

En soit, ce texte constitue globalement un progrès par rapport à la situation historique, mais il comporte des **dangers possibles sur les personnels**. Malgré l'engagement de la direction que les changements de fonction des personnels IATOS s'effectueraient sur la base du volontariat (à partir de profils de postes publiés au mouvement interne de juin, puis au cours de l'année 2011), malgré l'engagement de maintenir l'emploi des contractuels, **nous devons rester vigilants !**

TRAVAILLER LE DIMANCHE SUR LA BASE DU VOLONTARIAT



Aucun syndicat n'a voté pour ce règlement. Les représentants de la CGT se sont abstenus : nous avons ainsi voulu signifier à notre Administration que le dialogue social ne peut s'improviser. Il doit être une préoccupation constante et permanente, notamment prochainement sur la définition des futures composantes du Cnam.

Compte Epargne Temps Le marché de dupes

Le dispositif du compte épargne temps (CET) a été institué par décret en 2002. Le principe était que le report de jours de RTT et de congés annuels non pris permettait d'alimenter ce compte, avec une seule limite : la durée annuelle des congés ne pouvait pas être inférieure à 20 jours. 20 jours au lieu des 5 semaines légales : il s'agissait déjà, à l'origine, « de risques évidents de contournement de la RTT et du temps de travail obligatoire ».

Au premier semestre 2008, le texte est modifié. La possibilité « d'indemnisation des jours accumulés » est établie : c'est donc l'instauration de la « monétisation » du CET. Le titulaire du CET peut en effet opter pour l'indemnisation de jours inscrits sur son compte sous certaines conditions. Des taux bruts forfaitaires par jour sont publiés par arrêté : catégorie A : 125 € ; catégorie B : 80 € ; catégorie C : 65 €. On constate alors souvent une rémunération de journée inférieure au salaire réellement dû, un comble !

D'autre part, l'utilisation des jours épargnés en points supplémentaires du régime additionnel des retraites (RAFP) est également rendue possible.

Rappelons qu'à l'origine ce fonds recueille les cotisations sur les primes des fonctionnaires et leur servira une rente issue des placements financiers. Fonds de pension obligatoire, anti-solidaire et incertain (un fonds de réserve des retraites, géré par la Caisse des dépôts et Consignations, a perdu plus de 3 milliards d'euros en bourse pendant la crise !) dont la CGT refuse le principe et demande la mise en extinction.

Le mauvais coup ne s'arrête pas là !

La cotisation au régime additionnel, fixée au départ à 10% (5% agent et 5% employeur)

d'une somme considérée, est dé plafonnée à 100 %, versée intégralement par l'agent !

C'est la transformation de l'intégralité d'un temps de travail supplémentaire en épargne-retraite, dans un régime obligatoire par points et par capitalisation, sans aucune contrepartie par l'employeur !

De nouvelles dispositions ont été prises par décret en 2009. **3 situations** sont distinguées :

- les CET inférieurs à 20 jours ;
- les CET supérieurs à 20 jours et inférieurs à 60 jours ;
- les CET supérieurs à 60 jours ;

et **2 cas de figure** :

- avant le 1^{er} janvier 2010, pour les jours inscrits au CET le 31 décembre 2008 ;
- après le 1^{er} janvier 2010, le délai laissé au fonctionnaire pour effectuer son choix est prolongé jusqu'au 31 janvier 2010.

Nous n'entrerons pas ici dans les détails techniques, mais il faut savoir que **si l'agent ne se manifeste pas, les jours épargnés au-delà de 20 jours sont considérés comme des cotisations au sein du RAFP.**

Par ailleurs, tous les seuils appliqués à la prise de congé au titre du CET disparaissent : il n'y a plus de nombre de jours minimal à prendre, de seuil de jours épargnés pour pouvoir prendre ses jours, de délai maximum pour utiliser son CET.

CETait pas une bonne idée !

Ces dispositions sont ainsi une remise en cause sérieuse de la réduction du temps de travail ainsi qu'une promotion de la retraite par capitalisation. Les fonctionnaires vont-ils demain, pour compenser la réduction drastique de leur pension, devoir supprimer leurs congés annuels et travailler jusqu'à 70 ans en alimentant par ces journées le régime additionnel des retraites ?

Campagne d'emplois 2010 :
Sur 29 postes mis au concours
17 cat.A, 5 cat.B, 7 cat.C

La CGT constate encore une fois l'absence de politique générale d'emploi, l'absence de schéma stratégique, l'absence de visibilité sur les priorités du Cnam et les besoins des services, alors que le Conservatoire est en pleine réorganisation. La résorption de la précarité reste au niveau des intentions, ainsi que la promotion des catégories C.

Nous demandons un réel travail sur l'évolution des catégories C, titulaires comme contractuels.

CTP janvier 2010
Campagne d'emplois et formation

Catalogue des formations des personnels 2010

Nous déplorons, une fois de plus, le recours à des sociétés privées, alors qu'il existe des ressources en interne au Cnam. Afin de garantir transparence et clarté sur l'emploi des fonds réservés à la formation des personnels, nous demandons l'établissement d'un bilan chiffré, avec les coûts. Nous notons également la présence dans le catalogue d'une rubrique « développement personnel », de la société BIOSENS. Nous avons déjà signalé, lors d'un précédent CTP, nos interrogations sur les thèmes de formation proposés par cette société (risque de dérive).

PFR ou la prime du mérite

Le 22 février 2008, le ministre de la Fonction Publique a décidé la mise en œuvre de « primes de fonctions et résultat » pour près de 200 000 fonctionnaires de l'Etat de la filière administrative. Ce premier décret pour les attachés est, de l'avis même de l'administration, considéré comme un texte cadre pour promouvoir un dispositif similaire dans l'ensemble de la fonction publique.

Le nouveau système institue des **primes individualisées**, en deux parties, en fonction du poste occupé et en fonction des « résultats individuels ». Les montants affichés sont supérieurs à l'ancien système. Mais les affichages pourront être loin de la réalité. Chaque poste sera ainsi coté de 1 à 6, la prime au « résultat », elle, variera de 0 (aucune prime versée) à 6 parts... Beaucoup dépendra des priorités politiques du moment et des moyens propres à chaque ministère... **Tel poste coté le sera-t-il demain ?**

Ce système va amplifier considérablement la part variable du salaire, à l'instar de ce qui existe déjà dans le secteur privé. Il risque d'accentuer la **mise en concurrence des salariés** au sein des collectifs de travail. Surtout, il va introduire dans la Fonction Publique une logique de travail au rendement avec, la plupart du temps, des critères antagoniques aux missions du service public. Enfin, il induira des freins majeurs à la mobilité des agents, dont le gouvernement nous dit pourtant

être le grand défenseur. Le financement serait assuré par le non remplacement d'un départ en retraite sur 2 et donc par une fragilisation du service public rendu à l'utilisateur.

Le développement des parts variables, pour l'essentiel non prises en compte pour la pension et l'assurance maladie, s'effectue sur fond de blocage du traitement indiciaire de base. Pour 2008, les augmentations générales auront été limitées à 0,8% alors que l'inflation est largement supérieure. Il en découle l'écrasement continu de la grille des rémunérations de la fonction publique.



Dans le privé comme dans le public, les salariés demandent des salaires décents avec de vrais déroulements de carrière. Pour la Fonction Publique, c'est dans ce cadre que l'investissement et la manière de servir de chacun devraient pouvoir être mieux pris en compte.

Considérant que la Prime de fonction et de résultat (PFR) **introduit l'individualisation des**

rémunérations (salaire au mérite), participe à la casse du service public (inégalité de traitement entre les agents), et qu' en 2003 le Conseil d'Etat rappelait en ces termes, que : « *l'essentiel correspond à ce pour quoi un statut de la fonction publique a été voulu et construit au fil du temps, c'est à dire les principes fondamentaux définis dans les lois statutaires, sur lesquels il ne peut être question de revenir, destinés à assurer l'égal accès aux emplois publics, à garantir les fonctionnaires contre l'arbitraire et le favoritisme et à donner à la puissance publique les moyens d'assurer ses missions sur tout le territoire dans le respect des règles d'impartialité et de continuité* »,

la CGT s'oppose à l'instauration de ce dispositif au sein du Conservatoire. Nous demandons un état des lieux des régimes indemnitaires de notre établissement, accompagné d'une politique faite d'équité et de clarté. Nous exigeons dans un premier temps que le Cham s'aligne sur le taux réglementaire.

SI VOUS N'AVEZ PAS ENCORE SIGNE LA PETITION SUR LES REGIMES INDEMNITAIRES, faites le en ligne :
www.ferc-sup.cgt.fr/site/spip.php?article1412

LA DELEGATION DE SERVICE PUBLIC AU MUSEE DES ARTS ET METIERS.

La culture de la privatisation

Au Cnam, depuis plusieurs années, nous assistons à une privatisation des activités : entretien des locaux, gardiennage, restauration, accueil. Aujourd'hui, pour accueillir les visites de groupes, plutôt que de recruter ou réorganiser le travail, la direction du Musée a choisi la DSP (Délégation de service public). On délègue à une entreprise privée ce qui peut être fait par des personnels du Cnam.

Au CTP, le jeudi 10 décembre 2009, nous avons voté CONTRE cette privatisation, qui semble n'être qu'à son début. D'ailleurs, la direction du Musée continue puisqu'elle semble vouloir privatiser aussi le service des réservations. Certains personnels du Musée pensent que leur direction pourrait revenir sur leur décision selon le bilan qui sera fait de la DSP. Ne rêvons pas ! On vous donne rendez-vous dans un an pour faire le bilan.

Ces privatisations, au final, coûtent plus cher et ne correspondent pas à la qualité attendue. Sur la délégation, nous n'avons eu aucune donnée chiffrée sur ce qu'elle coûtera au Cnam. Etant donné le rapport de la Cour des Comptes qui dénonce la mauvaise gestion de l'établissement, nous ne voyons pas comment cette délégation pourra « être source de profit ».

Avec ces privatisations, le gouvernement met en place le **détachement dans le privé**

- Pourquoi ne pas mettre en commun les moyens sur plusieurs musées nationaux par une mutualisation des conférenciers ?
- Pourquoi ne pas réfléchir à une nouvelle organisation des conférences ?
- Pourquoi la commission de la culture scientifique et technique n'a pas été consultée ?
- Pourquoi le CA a été exclu du débat ?
- Quand aurons-nous une véritable politique du Musée des arts et métiers ?

Partout, la privatisation est rampante. D'ailleurs, en 2009, le Ministère de la Culture a été secoué par des grèves, notamment celle du Centre Pompidou. Grève également dans les musées nationaux, pétition pour soutenir le Palais de la Découverte, bagarre contre le PPP (partenariat public privé) au château de Versailles. Ces attaques n'ont qu'un objectif : **réduire les postes de fonctionnaires et privatiser la mission de service public.**

En cas de transfert d'activité au privé, les fonctionnaires pourront être détachés auprès de l'entreprise privée bénéficiaire de la

privatisation, si les entreprises sont liées à l'administration :

- par un contrat relevant du code des marchés publics ;
- par un contrat de partenariat public-privé ;
- par une délégation de service public.

Une telle disposition tend à exempter l'Etat des mesures, parfois lourdes, de reclassement, fonctionnel, statutaire ou géographique ou de mises à disposition qu'il a eu à prendre en charge dans le cadre de précédentes privatisations de services. Dorénavant, le personnel pourra être transféré avec ses missions, pour autant qu'il l'accepte. Or un transfert des compétences en même temps que de la mission peut être encore plus alléchant pour le privé !

Dans le contexte de la RGPP (Révision générale des politiques publiques), d'une restructuration de toutes les administrations d'Etat et de suppressions d'effectifs partout, on peut parier que **des agents seront mis en situation**

**Retraites :
Travaillez plus longtemps
pour un taux encore plus bas !**

Après le résultat des élections régionales, on aurait pu penser à un changement de politique sociale. Ne tenant aucun compte du message apporté dans les urnes, Nicolas Sarkozy et son gouvernement poursuivent les réformes antisociales que subissent les Français dans leur quotidien : hausse des tarifs du gaz, baisse du pouvoir d'achat, fiscalité injuste, politique de casse des services publics, montée du chômage, précarisation exacerbée, cadeaux aux plus fortunés. C'est la crise du capitalisme payée par les salariés !

**L'enjeu fondamental des retraites
est bien un enjeu majeur de société**

A longueur de temps, nous assistons au matraquage médiatique de la pensée unique sur le dossier des retraites, sans véritable débat et sans contradiction. La démographie, la faillite des caisses de retraites, l'allongement de la vie, la mise en concurrence des salariés public/privé... Diviser pour mieux régner, la stratégie n'est pas nouvelle ! Tout est prétexte en réalité pour mettre à mal notre système par répartition et diminuer l'ensemble du montant des retraites, tout en recherchant la mise en place d'un système par capitalisation à l'américaine, ouvert à la seule loi du marché capitaliste.

d'accepter contre leur gré une telle solution, ne serait-ce que pour ne pas avoir à subir de mobilité géographique, ou ne pas avoir à changer d'activité professionnelle. Et l'Etat aura toujours l'espoir qu'au bout de quelques années, les fonctionnaires détachés dans le privé démissionneront de la fonction publique, leur carrière se déroulant dorénavant exclusivement dans le cadre d'une entreprise privée.

Si dans un premier temps elle peut paraître protectrice, sur le fond **cette disposition fait partie d'une démarche cohérente de privatisation des missions publiques et de suppressions massives d'effectifs, dont nous devons prendre toute la mesure pour pouvoir la combattre efficacement.**

La question du financement de notre régime actuel est la question centrale. Quelle sera l'assiette de répartition de ce financement ?

Nos retraites doivent être financées par l'ensemble des ressources, y compris financières, et pas uniquement par les revenus du travail. Nul besoin d'être prophète pour comprendre que ce qui est en préparation, ce sont bien de nouvelles détériorations pour tous, titulaires et non-titulaires, privés comme publics.



Par exemple, rompre avec le principe des 6 derniers mois de traitement pour le calcul de la retraite, c'est programmer une baisse vertigineuse des pensions des fonctionnaires.

Nous ne sommes pas des privilégiés. Le Conseil d'Orientation des Retraites (COR) indique que pour 2004 le montant brut moyen des retraites était de 1288 euros. En 2008, les retraités de la fonction publique ont perçu en moyenne 1069 euros pour les fonctionnaires territoriaux, 1199 pour les hospitaliers et 1716 euros dans la fonction publique d'Etat, où les cadres et les enseignants sont nombreux.

Le COR révèle aussi que pour l'ensemble des femmes retraitées, la retraite est inférieure de moitié à celles des hommes (782 euros contre 1617). Dans la fonction publique la différence se réduit à 20%, ce qui est encore trop.

La CGT propose de solidariser les salariés du privé et les fonctionnaires, en garantissant à tous l'ouverture du droit à la retraite à 60 ans, pour une carrière complète qui intégrerait les années d'études et de précarité subies et un taux de remplacement d'au moins 75% du revenu net d'activité. Nul ne doute que la bataille qui va s'engager pour barrer la route aux ambitions du gouvernement et du patronat va être rude. Rien n'est gravé dans le marbre. Nous pouvons, si nous sommes unis et mobilisés, gagner le dossier des retraites sur nos revendications.

HAÏTI

Le 12 janvier 2010 à 16h53, Haïti est frappé par un terrible tremblement de terre. De nombreux morts et dégâts matériels sont à déplorer. Le monde entier s'émeut et vole au secours de cette île lourdement touchée.

les organisations syndicales du Cnam quant à elles organisent 2 collectes de solidarité en direction de ce pays. La somme récoltée soit 796,29 euros est par la suite reversée à l'association Avenir social qui coopère avec une ONG haïtienne Concert'Action, constituée notamment de jeunes médecins et soignants agissant avec courage et détermination dans une démarche de construction durable. (voir le lien www.interaide.org/interaide/partenaires/concert_action.htm).

Le lundi 10 mai 2010, à partir de 13h30, nous organisons, à l'Amphi C, une conférence débat à l'occasion de la journée commémorative de l'abolition de l'esclavage, au cours de laquelle la république d'Haïti sera à l'honneur. Nous vous y attendons nombreux.

Gestion du Cnam : tout va très bien, Madame la Marquise !

Il y aurait eu, dans les années 2003/2004, une erreur de 12,2 millions. Mais cela ne s'arrête pas là : aujourd'hui, on devrait atteindre, d'après le nouvel agent comptable, les 16 millions d'euros ... voire plus !

Que s'est-il passé ? Qui est responsable ? Qui va payer la facture ? La direction n'aurait rien vu, rien dit. Mais pourquoi donc l'Etat ne veut-il accuser personne ?

Un audit du Trésor aura bientôt lieu dans l'établissement. Pour le moment, les personnels continuent leur travail, parfois sans moyen, et les fournisseurs attendent d'être payés.

Dans le Monde du 24 février 2010, on apprend que l'ancien agent comptable du Cnam a été mis en examen pour complicité d'escroquerie pour son activité à l'université Paris 8...

Tout va très bien !

Je souhaite me syndiquer à la CGT

E-mail : bureau.cgt@cnam.fr

Page Web: <http://www.ferc-sup.cgt.fr>