



# Le 25 avril 2006

## Elections à la Commission Paritaire d'Etablissement

**Les candidats CGT s'engagent à siéger à la Commission Paritaire d'Etablissement (CPE) uniquement en formation restreinte pour:**

- Définir des critères applicables à tous et connus de tous**, gages d'efficacité et d'une justice maximale, faire en sorte que chaque promu ait un dossier digne de ce nom ;
- Faire respecter les droits des fonctionnaires**, comme la mutation, la réintégration et le détachement par un véritable mouvement des personnels, avant la publication des concours externes ;
- Lutter contre la **nouvelle procédure d'évaluation-notation** qui encourage la concurrence entre agents, entre les services et qui renvoie les conflits au plus bas de l'échelle, au grand mépris de l'intérêt des usagers ;
- Obtenir que les **postes vacants** du CNAM soient publiés au concours **à 50 % en interne** afin de favoriser la promotion des personnels ;
- Associer les personnels** en les informant sur les dossiers traités en CPE et en leur rendant compte de nos travaux et de nos propositions ;
- Exiger que tous les dossiers des promouvables** soient examinés par la CPE sans être bloqués par les groupes de travail des pôles ;
- Défendre la situation individuelle de tous les agents** en cas de procédure disciplinaire quelque soit leur statut ou en cas de non-renouvellement de contrat pour les CDD.

**Notre volonté est d'améliorer les conditions de vie et de travail des personnels du CNAM mais seul un rapport de force sur le terrain pourra faire avancer les luttes pour les créations d'emplois, la disparition de la précarité.**

**Le nombre de promotions est chaque année ridicule à cause d'un faible nombre de possibilités. Seule la bataille pour une véritable politique de créations d'emplois permettra aux personnels d'avoir une réelle carrière.**

En 2004, l'ensemble des organisations syndicales du Cnam a décidé de ne présenter aucune liste aux élections des représentants des personnels à la CPE, et ceci pour deux raisons :

- Pour dénoncer unanimement le caractère anti-démocratique de cette instance, en particulier lorsqu'elle siège en séance plénière. En effet, la représentativité se trouve tronquée car chaque élu n'y pèse pas le même poids en fonction de sa catégorie (2 représentants pour 200 ITRF catégories C, 2 représentants aussi pour seulement 25 ASU catégories A et 1 représentant pour 6 personnels de bibliothèques). De plus, les agents non titulaires et les enseignants n'ont qu'une qualité « d'expert » et sont exclus des votes.
- Pour s'élever contre le blocage du dialogue social qu'entretenait la Direction du Cnam depuis plusieurs années en ne reconnaissant pas les organisations syndicales comme représentatives des personnels et en refusant toutes négociations en dehors de la CPE.

La direction a donc, comme le prévoit le règlement, procédé au tirage au sort des représentants des personnels à la CPE. Mais un grand nombre de personnes tirées au sort faisaient part de leur refus de siéger dans cette instance « fantôme ». Pourtant, l'étude des dossiers de changement de corps des personnels avait lieu alors que plusieurs personnes tirées au sort et nommées en tant que représentant des personnels démissionnaient de la CPE.

Un recours hiérarchique émanant du Syndicat FERC-SUP CGT du Cnam a poussé l'administration à mettre en place un Comité Technique Paritaire local (CTP). Le rôle de cette instance est identique à celui de la CPE plénière et son mode d'élection est beaucoup plus démocratique que celui de la CPE, c'est pourquoi les candidats CGT s'engagent s'ils sont élus à **ne pas participer à la CPE en formation plénière** car celle-ci devrait être remplacée par le CTP.

## Rappel : différences entre le CTP et la CPE

	CTP	CPE Plénière	CPE restreinte
Rôle et missions	<b>Problèmes généraux d'organisation de l'établissement</b> <b>Règles statutaires</b> <b>Problèmes liés au CHS</b> <b>Evolution des effectifs et des qualifications</b> <b>Primes et indemnités</b> <b>Communications sur :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- stages de formations</li> <li>- rapports annuels CHS, emplois réservés, ....</li> </ul>	<del>Problèmes généraux d'organisation et de fonctionnements des services</del>	<b>Questions d'ordre individuel pour chaque corps et catégorie :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Promotion.</li> <li>- Notation.</li> <li>- Mutation.</li> </ul>
Mode d'élection	<b>Elections avec un collège unique sur sigle syndical à la proportionnelle avec répartition des restes à la plus forte moyenne</b>  <b>Les organisations syndicales désignent ensuite leurs représentants en fonction des résultats de l'élection</b>	<b>Elections par catégorie en fonction du corps et du statut</b> <b>3 groupes :</b> <b>ASU, ITRF, bibliothèques</b> <b>Pour les ASU et les ITRF, 2 élus pour chacune des 3 catégories A, B, C et pour les bibliothèques 1 élu par catégorie</b> <b>2 groupes « d'experts » qui n'ont pas le droit de vote : les contractuels et les enseignants</b>	

Par ailleurs, depuis plusieurs années maintenant, la Direction demande à chaque pôle 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.

L'étude et le classement des dossiers de changement de corps des personnels se fait donc dans des conditions scandaleuses.

### La LOLF va introduire une nouvelle donne :

La Loi Organique de Loi de Finances, donne au budget de l'Etat une nouvelle architecture centrée autour de missions regroupant des programmes déclinés en actions. Avec la généralisation d'objectifs (dont devront rendre compte les chefs de service), on assiste à la mise en place d'une culture managériale : les chefs de service gèreront une enveloppe globale de crédits incluant la masse salariale.

Pour l'avancement de grade est retenu le ratio promus/promouvables qui définit un pourcentage de personnel remplissant les conditions statutaires de promovables au grade supérieur. On voit bien que même nos carrières seront concernés par la LOLF, la logique financière prendra le pas sur la logique statutaire... Dans ce nouveau dispositif quelle sera le rôle des CPE, des CAPA et des CAPN ?

*La gestion en masse salariale peut amener les gestionnaires à faire des choix sur les effectifs et sur les corps et les types de recrutement. Avec la LOLF, est prévu que l'on peut prélever sur l'enveloppe salariale pour le fonctionnement mais pas l'inverse, les pressions vont donc être fortes pour réduire cette masse salariale.*

*En conclusion sur ce sujet, les chefs de service devenus de " nouveaux managers" auront la possibilité de choisir "leurs collaborateurs", les promouvoir, jouer sur leur rémunération. On transpose bien là des mauvaises habitudes du privé en matière de gestion des ressources humaines...*

### Les candidats présentés par le syndicat FERC-SUP CGT du CNAM

<b>Groupe 1</b> : ingénieurs, techniciens et administratifs Recherche et Formation + personnels ouvriers + personnels de service + personnels sociaux et de santé <b>Cat A :</b> Jean-Paul MONIN (IGE) / Pierre GIRAUDEAU (IGR) Fabrice MONTEBAULT (ASI) / Nathalie VU HONG (ASI) <b>Cat B :</b> Josette DUTERTRE (TCH) / Véronique DEJARDIN (TCH) Murielle SAGE (TCH) / Frédérique PELAYO MOREAU (TCH) <b>Cat C :</b> Gilles LEPAGE (ADT) / Guy SOYEZ (ADT) Mahmoud HASSANI (AST) / Charles DEVARIEUX (AGT)	<b>Groupe 2</b> : ASU <b>Cat B :</b> Josie YEYE (SASU) / Emmanuel HAENTJENS (SASU) Aminata BATHILY (SASU) / Anne DAMAMME (SASU) <b>Cat C :</b> Barbara GRUBO (ADA) / Anne-Marie PENAFIEL (ADA) Geneviève COURTIAL (ADA) / Marie-Anne LARBRE (ADA)
	<b>Groupe d'experts : Contractuels</b> Vincent DALMEYDA (CDD) / Michèle DAHMANI (CDD) Pascale GERARDIN (CDD) / Pascal BARTHEL (CDD) Gérard DEJARDIN (Ars) / Nathalie PATELLI (CDD)