

## SOMMAIRE

<i>Compte-rendu de l'élue CGT sur le Conseil d'Administration du Cnam du 29 mars 2007 .....</i>	<i>2</i>
<i>En attendant le retrait du dispositif d'évaluation.....</i>	<i>3</i>
<i>Partenariat Public-Privé (PPP) : l'exemple inquiétant de l'INSEP.....</i>	<i>5</i>
<i>Personnels originaires de l'Outre-Mer : des avancées sur l'attribution des congés bonifiés .....</i>	<i>8</i>
<i>Résultats élections professionnelles.....</i>	<i>9</i>

## Dialogue social au point mort

C'est au lendemain de l'élection présidentielle qui a élu Nicolas SARKOZY Président de la République que nous éditons ce journal. Il convient avant tout de rappeler qu'il se présentait à cette élection comme l'homme du changement. Durant sa campagne, il a donné beaucoup d'illusions qui auront sûrement la vie courte car son programme devrait rendre la situation des travailleurs de plus en plus dure en donnant encore plus de facilités aux patrons : attaque contre le droit de grève, extension de la précarité au travail, illusion du « travailler plus pour gagner plus » pour refuser d'augmenter les salaires. Nous ne sommes pas en reste dans la Fonction publique avec l'annonce de 15000 suppressions de poste.

**Aux propositions démagogiques et à l'opportunisme électoral qui consiste à diviser les salariés, répondons par la résistante et la mobilisation dans l'unité !**

### Et au Cnam ?

Depuis le mois de décembre, une partie des personnels du Cnam s'est exprimée contre le dispositif d'évaluation relancé par le Ministère. Nous avons dénoncé une réforme qui renforce l'individualisation, l'arbitraire et justifie le blocage des salaires par le développement de la rémunération au soi-disant mérite. **Le 13 février plus de 100 personnes se sont rassemblées** pour demander le gel de ce dispositif mais aussi pour réaffirmer leurs priorités : la création de postes statutaires pour de véritables carrières pour les personnels et pour lutter contre la précarité, l'amélioration de la situation des contractuels, l'augmentation des salaires et l'amélioration des conditions de travail. Contrainte de nous recevoir, la direction nous a accordé une audience le 16 février qui a abouti à une fin de non recevoir sur toutes nos revendications.

### Le dialogue social est bloqué.

C'est chaque jour que nous devons nous battre pour l'application des droits les plus élémentaires dans le respect du statut de la fonction publique (accès à l'information...).

Tout cela dans un contexte de pénurie budgétaire inquiétante, de graves dysfonctionnements pointés par le rapport de l'IGAENR et de difficultés pour mettre en œuvre la nouvelle offre de formation et le LMD.

Décidément le bilan de cette direction est bien négatif. La question aujourd'hui, c'est comment faire pour obtenir la prise en compte des aspirations des personnels ?

**Dans cette période de reculs sociaux, nous appelons tous les personnels à la vigilance et à la mobilisation pour faire avancer nos revendications légitimes !**

## **Compte-rendu de l'élue CGT sur le Conseil d'administration du CNAM du 29 mars 2007**

Environ 30 personnes se sont rassemblées avant à l'accès 11 pour décider de soumettre une motion contre l'évaluation au vote du CA. Nous avons estimé que nous n'étions pas assez nombreux pour envahir le conseil. Les personnes présentes ont donc accompagné les élus et sont restées devant la salle des conseils en soutien.

Le contexte n'étant pas favorable, il a fallu nous rendre à l'évidence que ce point ne pouvait être ajouté que lors des questions diverses, c'est-à-dire vers la fin du conseil d'administration.

### **Schéma directeur immobilier**

une réunion spéciale de la commission d'évaluation des besoins immobiliers, ouverte aux membres du conseil d'administration et aux personnels du Cnam, sera organisée dans la deuxième quinzaine de mai pour présenter le point d'avancement de ses réflexions .

### **Recommandations de l'IGAENR**

le conseil d'administration prend acte de l'assurance donnée par l'agent comptable qu'aucune situation individuelle de cumul d'activités publiques, même exercées sans autorisation préalable avant la remise en ordre de 2006, n'a donné lieu à perception de rémunérations en dépassement du plafond de cumul autorisé par la réglementation.

### **BUDGET : la situation est catastrophique**

Une demande a été faite d'informer les personnels sur la situation financière. La direction a tendance à minimiser sa responsabilité. Si l'on veut continuer, il faut trouver des ressources supplémentaires. Le fonds de roulement est au plus bas, un administrateur a même été jusqu'à dire qu'il n'y avait plus que 2 jours de fonctionnement... L'austérité continue.

### **Lecture de la motion contre l'évaluation**

Il a fallu attendre 20h pour lire cette motion. Tout un débat comparatif entre l'évaluation dans le privé et dans le public a eu lieu. Pour une grande partie des membres du CA, les entretiens sont nécessaires et souhaitables. Il a été rappelé que dans l'enseignement supérieur, il existait une inégalité de traitement entre les personnels qui ne sont pas tous évalués. Sur le relevé de conclusions officiel disponible sur intracnam, il est indiqué « *Par ailleurs, le conseil d'administration a considéré que l'examen d'une motion relative à la procédure d'évaluation des fonctionnaires, présentée par un administrateur élu, ne relevait pas de sa compétence* ». Il a demandé le renvoi de ce dossier devant le comité technique paritaire. **Pas de vote sur la motion.**

### **Projet de motion au CA du 29 mars**

Le CA du Cnam réuni le 29 mars 2007 :

- estime que l'évaluation des agents en vue d'améliorer la qualité du service public doit se faire à partir d'objectifs déterminés dans le cadre de projets d'établissements et de services dans le respect du statut général de la Fonction Publique ;
- regrette la complexité excessive des modalités d'application de la réforme d'évaluation des fonctionnaires ;
- constate le contexte budgétaire dans lequel s'opère cette mise en place qui, de fait, réduira l'évaluation à un instrument de gestion de la pénurie des possibilités dérisoires d'avancements, de réduction des effectifs et de recours à l'emploi massif de CDD, alors qu'elle devrait être un élément d'amélioration et de valorisation des carrières des personnels ;
- constate que les indispensables voies de recours ne sont pas garanties par cette réforme qui remet en cause le paritarisme et la représentation syndicale.

En conséquence le conseil d'administration du Cnam :

- demande le gel des textes d'application relatifs à l'évaluation pour que puisse s'instaurer un véritable dialogue social ;
- décide la suspension de la mise en oeuvre de la procédure d'évaluation au Cnam ;
- demande la création de postes statutaires, seule solution pour lutter contre la précarité et pour de vraies carrières pour les personnels ;
- mandate le Président du conseil d'administration du Cnam pour qu'il transmette cette motion à la tutelle et à la Conférence des Présidents d'Université.

\*

## *En attendant le retrait du dispositif d'évaluation*

**Nous le rappelons, notre objectif est de tout faire pour que collectivement nous obtenions le retrait de ce dispositif. Sans être pour autant résignés, nous sommes conscients que certains devront participer à cette procédure. Soyez le moins démuné possible et pour cela nous attirons votre attention sur les pièges à éviter. Faites nous remonter toutes les difficultés que vous aurez rencontrées.**

Vous devez être convoqué par votre supérieur hiérarchique par écrit au moins deux semaines à l'avance.

→ Veillez à ce que ces délais soient respectés ! si l'agent refuse de se présenter à l'entretien, une nouvelle date lui sera proposée. En cas de nouveau refus, celui-ci sera porté sur le compte-rendu qui sera adressé aux services académiques.

La fiche de poste est un préalable à l'entretien et est à remplir par le supérieur hiérarchique et non pas par l'agent !

→ Veillez à ce que son contenu soit proche des référentiels existants. Pour les ITRF, il existe le référentiel REFERENS des emplois-types (<http://referens.univ-poitiers.fr/version/men/default.asp>)

→ Utilisez l'entretien pour valoriser vos fonctions réelles.

### **Pendant l'entretien**

L'entretien est individuel et doit se dérouler en tête à tête avec le supérieur hiérarchique direct. La présence d'un tiers n'est pas possible.

#### **La fixation des objectifs**

La circulaire ministérielle du 19 juillet 2006 précise que « l'entretien d'évaluation est organisé en vue d'apprécier dans quelle mesure et dans quelles conditions l'agent contribue à la réalisation des objectifs fixés pour le service auquel il appartient ; ces objectifs pourront être ceux qui sont contenus dans le projet de service ou d'établissement ».

→ Les objectifs du service ou contenus dans le projet d'établissement vous ont-ils été clairement énoncés ?

→ Nous pensons que nous avons tout intérêt à ce que les objectifs fixés s'inscrivent au maximum dans des objectifs collectifs. Notre conception du travail repose sur une organisation collective des tâches, sur un travail d'équipe qui prend en compte les moyens dont disposent les personnels et des réalités solidaires du processus de travail.

→ Exigeons l'organisation de réelles concertations de service sur le fonctionnement des entités, les conditions de travail et les moyens nécessaires à l'accomplissement des missions.

→ Refusons tout objectif quantitatif.

→ Utilisons les entretiens pour faire remonter les difficultés en terme de moyens, d'effectifs et de conditions de travail.

#### **Sur les besoins en formation**

Attention que cela ne se retourne pas contre vous et vous « oblige » à réussir les objectifs qui vous auront été fixés. Bien souvent en matière de formation, les administrations de nos établissements ont des visions utilitaristes et des objectifs de rentabilité immédiate.

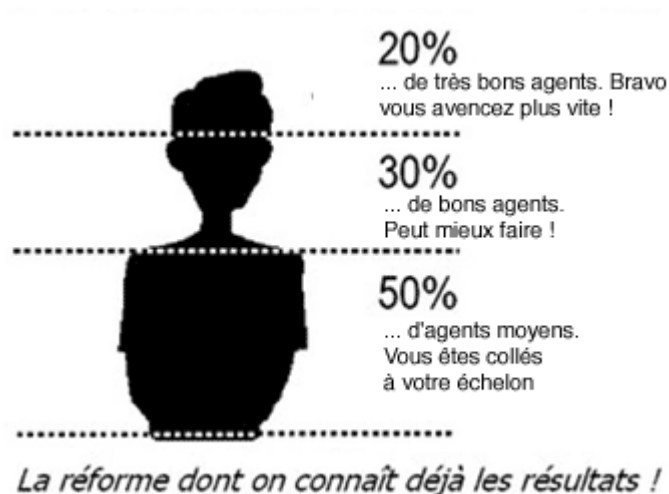
Le droit à la formation doit être réaffirmé.

### **Après l'entretien**

Le supérieur hiérarchique rédige le compte-rendu de l'entretien et le communique à l'agent qui a huit jours pour le signer et le compléter par ses observations sur la conduite de l'entretien, sur ses perspectives de carrière et de mobilité et sur ses besoins de formation.

L'agent peut compléter ce compte-rendu par un **rapport d'activité qu'il aura lui-même rédigé** et qui sera annexé au compte-rendu à sa demande.

→ Nous encourageons la rédaction de ce rapport surtout si l'entretien ne s'est pas bien déroulé et s'il a eu un caractère très « subjectif ».



### Réductions d'ancienneté et évaluation

L'attribution des réductions d'ancienneté pour accéder à l'échelon supérieur et l'avancement de grade seront basés sur le compte-rendu des entretiens d'évaluation.

En effet, la loi n°2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique prévoit un dispositif expérimental jusqu'en 2009 pour les administrations de l'Etat leur permettant de se fonder sur un entretien professionnel, et non pas sur une notation, pour apprécier la valeur professionnelle des fonctionnaires pour les réductions d'ancienneté pour passer à l'échelon supérieur et pour l'avancement de grade.

### Info CAPN ITRF

En raison de la restructuration de la catégorie C et de l'élaboration de nouvelles conditions de promouvabilité, l'examen des propositions d'inscription sur les listes d'aptitude (avancement de corps) est reporté aux CAPN qui se réuniront en octobre 2007.

#### Réductions d'ancienneté pour les personnels ITRF

Pour les catégories A, B et C ITRF, les propositions de réductions d'ancienneté d'échelon seront basées sur les entretiens d'évaluation sensés déterminer la valeur professionnelle de l'agent. Ces propositions ne seront donc pas fondées sur une notation. Le Cnam transmettra au Ministère avant le 12 juillet 2007 une liste des agents à qui il propose d'accorder une réduction d'ancienneté. La sélection des agents proposés qui bénéficieront d'une réduction d'ancienneté se fera au niveau national ou académique selon les corps et sera soumise aux CAPA et CAPN compétentes en octobre 2007.

**Pour les catégories A et B**, un tiers de l'effectif du corps considéré pourra bénéficier de 6 mois de réduction.

**Pour les catégories C**, la moitié de l'effectif du corps considéré pourra bénéficier de 3 mois de réduction.

→ *Comme nous le dénonçons, l'attribution des réductions d'ancienneté se fera selon des critères indéfinis sur la base des entretiens d'évaluation que nous considérons comme arbitraires.*

→ *Le syndicat CGT du Cnam s'engage à demander le respect de l'égalité dans l'attribution des mois de réduction d'ancienneté en proposant une attribution automatique de bonifications pour tous les personnels.*

### Notation et barème des listes d'aptitude et tableaux d'avancement des personnels ATOS/ ASU

#### Compte-rendu de la réunion de concertation au Rectorat de Paris le 9 mai 2007

Les personnels ASU seront notés et les notes remonteront entre le 4 juin et le 13 juillet prochains.

- ♦ La fiche de notation reste identique à celle de 2005.
- ♦ idem pour la proposition d'évolution de note et sur les critères d'appréciation. Néanmoins, la note pivot était de 20. Maintenant la note antérieure devient la note pivot de l'agent avec une variation de - 5 à + 5 points. Le maximum sera fixé à 30. Ainsi les notes pourront être comprises entre 10 et 30 pour cette année.
- ♦ De plus, le rectorat a insisté cette fois-ci sur l'obligation du supérieur hiérarchique de **ne pas informer les agents de la note qu'il leur aura été attribuée** avant le passage en commission d'harmonisation. Un échange houleux s'est aussitôt engagé sur ce point entre l'administration et les syndicats en désaccord avec cette **méthode honteuse**.
- ♦ Lorsque la note sera portée à la connaissance de l'agent, celui-ci pourra formuler une contestation de note qui sera soumise à l'avis de la CAP.

La CGT a insisté sur le dilemme entre deux critères de sanction sur la notation et l'entretien, compte tenu du flou artistique qui règne sur ces dispositifs.

La réponse du rectorat est la suivante :

- ♦ La notation est utilisée pour l'avancement et les réductions d'échelons.
- ♦ L'entretien d'évaluation pour l'heure ne sert à rien pour les personnels de l'ASU. Toujours selon le rectorat rien dans les textes ne définit clairement le rôle de cet entretien. C'est d'abord et avant tout un « moment d'échange privilégié entre le chef de service et l'agent », puisque certains de ces derniers ne s'étaient jamais attelés à cette tâche...

Il nous a été aussi rapporté que nos primes se verraient augmentées de 12 % cette année. Cette proposition doit être présentée très prochainement au CTPM pour validation.

## ***Partenariat Public-Privé (PPP) : L'exemple inquiétant de l'INSEP***

Comme le dit une dépêche de l'AEF (Agence Education Emploi Formation) datant du jeudi 7 septembre 2006, le CNAM attend la conclusion de futurs contrats de projet pour arrêter une position définitive concernant la gestion de son patrimoine immobilier. L'administratrice générale du CNAM précise en outre que le CNAM continue à étudier la possibilité désormais ouverte de recourir au dispositif de PPP (partenariat public privé), qui permet à un opérateur public de confier à une entreprise privée la construction ou la réhabilitation de locaux (L'AEF du 31/03/2006) .

La charge financière que constitue l'entretien de bâtiments parfois très anciens, en particulier sur le site historique parisien, réduit les marges de manœuvre du Conservatoire. "L'État n'a pas toujours les moyens nécessaires et il peut être intéressant de se tourner vers des entreprises", estime Laurence Paye-Jeanneney. Aucune décision ne devrait toutefois être prise avant la finalisation, d'ici quelques semaines, d'un "schéma directeur immobilier".

Les réserves exprimées en 2006 par les organisations syndicales sur le PPP ont permis le report de sa mise en place, mais ce n'est pas pour cela que la direction du Cnam y renonce. C'est pourquoi nous avons choisi de vous en montrer les dangers à travers l'exemple de son application à l'INSEP, (Institut National du Sport et de l'Education Physique)

### **L'INSEP**

L'INSEP est chargé de préparer les sportifs de haut niveau pour des compétitions internationales comme les jeux olympiques. Les locaux devaient être rénovés. Faute de budget suffisant alloué au ministère de la jeunesse, des sports et de la vie associative, la rénovation a été renvoyée dans le temps... jusqu'à la solution miracle aujourd'hui proposée : le contrat de partenariat public-privé (PPP).

L'INSEP tomberait ainsi sous le contrôle de Vinci, un grand de la bourse coté au CAC 40 et cela pour 30 ans. Vinci prendrait la direction des opérations et sous-traiterait une partie du marché à d'autres grands groupes en recherche de rentabilité financière comme le groupe ACCOR pour l'hôtellerie et Casino pour la restauration.

### **Qu'est-ce que le PPP ?**

Avec le contrat de partenariat public-privé, c'est le privé qui construit et gère et l'Etat qui paie, et cher, une location longue durée pour occuper ses propres locaux. C'est comme un emprunt contracté auprès d'une grande société qui est, de plus, rémunérée pour gérer les équipements. Le PPP, c'est un contrat d'une grande opacité. C'est un emprunt qui n'apparaîtrait même pas dans la comptabilité, et donc une charge dissimulée pour les contribuables de l'avenir.

L'affaire doit être ultra-rentable puisque les grands groupes se précipitent, entourés d'une escouade de consultants et de conseillers financiers. Pour ne citer que lui, le groupe Vinci, qui a déjà obtenu en 2006 un contrat de PPP pour un collège dans le Loiret, engrange des profits colossaux qui s'élèvent

pour 2006 à 1313 millions d'euros, en progression de 20,36 % sur l'année précédente ! Une logique financière qui montre que ce n'est pas l'esprit de service public qui l'anime...

### **Avec le PPP, une nouvelle étape dans la marchandisation du sport**

Le ministère devrait payer tous les mois 3 sortes de loyers : un loyer portant sur l'occupation des locaux, un loyer correspondant aux prestations (restauration-hôtellerie), un loyer pour la maintenance.

Le loyer correspondant aux prestations pourrait être réduit en fonction de la participation des sportifs à des événements publicitaires ou autres... On voit là que nous sommes plus près des logiques de cotations en bourse et de communication publicitaire que d'éthique sportive !

### **Les personnels trinquent**

Avec le PPP, les fonctionnaires devraient faire place nette. Mais quelle possibilité de reclassement ? Les 200 TOS de l'INSEP ne peuvent plus demander leur mutation dans les collèges et les lycées suite au transfert de compétences intervenu au 1<sup>er</sup> janvier 2006 en application de la loi de décentralisation du 13 Août 2004. S'ils veulent rester à l'INSEP, ils doivent se mettre en disponibilité et devenir salariés de groupes comme ACCOR ou Casino. Cependant ceux-ci ne prennent en compte l'ancienneté que dans la limite de 5 ans, ce qui veut dire des pertes importantes de salaire, pouvant aller jusqu'à 300 euros par mois ! L'objectif du ministère est clairement de se débarrasser des personnels disposant d'un statut. D'ailleurs cette politique est mise en œuvre depuis 2002. L'effectif des

techniciens, ouvriers et personnels de service (TOS) du ministère est ainsi passé de 753 à 547 agents au premier septembre 2006, soit la suppression de 206 postes. Le PPP permettrait d'accélérer cette politique. Le sous-directeur du cabinet du ministre a osé affirmer devant l'AG de personnel le mercredi 14 février : « ce n'est pas forcément avec des fonctionnaires qu'un établissement de service public doit fonctionner » (ce qui, en passant, est en totale opposition avec le statut général, et particulièrement l'article 3 de son titre I).

les préoccupations des agents et une conception du service public du sport dégagee de la logique financière.

#### **Un pilotage depuis le ministère des finances**

Une officine constituée par le ministre des finances pour promouvoir les PPP, la « mission d'appui aux partenariats public-privé », aurait donné son feu vert. Et en toute connaissance de cause. Selon un document de cette mission, accessible sur le site du MINEFI, le chiffrage est évalué dans une fourchette de 180,66 à 195,08 millions d'euros selon les différentes hypothèses de mode de gestion, externalisation partielle, PPP ou régie... Le coût du PPP est évalué à 181,79 millions d'euros On peut lire dans le rapport de la mission d'appui : « l'intérêt du recours au PPP provient d'une diminution importante des personnels d'Etat présents sur le site. Cette baisse correspond bien aux prestations qui n'incombent plus à la puissance publique ». La mission assume également la recherche d'allègement de contraintes de financement par la marchandisation en cherchant « des ressources provenant des prestations effectuées au profit des publics accueillis ou mécènes à rechercher ».

#### **Une transparence à gagner**

La mission d'appui n'a pas communiqué les éléments de son calcul. Mais il est surprenant de constater la disparité des chiffres alignés : 181,79 millions d'euros pour le ministère alors que le groupe Vinci parle de 253 millions d'euros. Pour les citoyens d'aujourd'hui et des prochaines décennies, toute la clarté doit être faite. Les représentants CGT du personnel ont demandé l'accès au dossier du PPP.

#### **L'action s'engage pour un moratoire et l'annulation du contrat de PPP**

Après un recours gracieux, la CGT qui représente 38% des voix des personnels concernés va déposer un recours en annulation auprès du tribunal administratif. Après les AG de personnels et une manifestation le mardi 20 février, différentes initiatives d'action vont se poursuivre pour défendre l'intérêt des contribuables actuels et futurs,



### **Création d'une commission de redéploiement des emplois IATOSS**

La direction du Cnam a mis en place cette commission « pour faire des propositions d'affectation des emplois IATOSS compte tenu des prévisions d'activité et des priorités de l'établissement ». Fin mars et début avril, elle s'est réunie pour définir dans chaque pôle les ouvertures de postes au concours ITRF. Pour nous cette commission aurait dû exister depuis longtemps pour permettre une réelle concertation entre les différentes structures de l'établissement sur la politique d'emplois. Cependant cette commission ne posera visiblement pas la question des demandes de création de postes statutaires et de la lutte contre la précarité croissante au Cnam. Elle ne devrait donc que se contenter de gérer la pénurie d'emplois, c'est pourquoi les élus CGT au comité technique paritaire (CTP) n'ont accepté d'y siéger qu'à titre d'observateur. Nous nous engageons à relayer toutes informations utiles au personnel.

### **Martine FARNER élue nouvelle secrétaire générale de la Fercsup-CGT**

Le 5<sup>ème</sup> congrès de la Fercsup-CGT, le secteur enseignement supérieur de la CGT, s'est tenu à Super-Besse dans le Puy de Dôme du 19 au 23 mars 2007. Le syndicat CGT du Cnam était bien représenté, fort d'une délégation de trois personnes. Les échanges ont été riches entre les délégués venus des établissements et universités de toute la France : Marseille, Toulouse, Lyon, Grenoble, Nantes, Strasbourg...

Des perspectives ont été recherchées au cours de débats intenses sur les restructurations de la recherche et de l'enseignement supérieur, la précarité, la situation des personnels de catégorie C, l'évaluation, l'action sociale, la vie syndicale.

**Un constat :** les missions de l'enseignement supérieur sont mises à mal avec le LMD, la loi pour la recherche, la mise en place des PRES et pôles de compétitivité, la précarisation de l'emploi, la remise en cause des garanties statutaires des personnels... autant de raisons de s'organiser pour résister à toutes ces attaques et proposer un véritable service public de l'enseignement supérieur.

Le syndicat CGT du Cnam poursuit sa contribution à la vie d'une structure nationale pour un secteur enseignement supérieur au sein de la CGT : Martine FARNER a été élue secrétaire générale de la Fercsup et Corinne BLONDET et Gérard DEJARDIN ont été réélus pour un nouveau mandat au bureau de secteur.

### **Lundi de Pentecôte**

En réalité, la suppression d'un jour férié est un leurre et ne répond en rien à la prise en charge des personnes âgées.

Bien au contraire, elle cède aux exigences du patronat de se désengager du financement solidaire de la protection sociale.

Pour dégager de nouvelles ressources afin de financer la protection sociale, il faut au contraire :

- mettre un terme aux exonérations de cotisations patronales et favoriser l'emploi et les salaires, conditions d'une amélioration durable des comptes sociaux !
- améliorer le pouvoir d'achat des salaires, pensions et retraites, moteur de la croissance, et plus généralement l'ensemble des prestations sociales, notamment l'Allocation Personnalisée Autonomie.
- en finir avec la logique comptable des dépenses de santé qui considère le droit de se soigner comme un coût à réduire à tout prix.

**En conséquence, la FERC-CGT réaffirme son opposition à toute forme de travail gratuit ainsi qu'à tout allongement de la durée du travail et appelle les salariés à cesser le travail le lundi 28 mai 2007.**



## *Personnels originaires de l'Outre-Mer : des avancées sur l'attribution des congés bonifiés*

Une nouvelle circulaire du Ministère de la Fonction Publique datant du 3 janvier 2007 a pour objet les conditions d'attribution des congés bonifiés aux agents des trois fonctions publiques.

La délégation de la CGT en avait obtenu le principe. Même si elle ne répond pas complètement aux légitimes exigences des personnels et de la CGT, cette instruction constitue cependant une avancée. Elle est directement le produit des actions engagées depuis plusieurs années.

D'abord, elle a le mérite d'exister, ce qui, en matière de droits pour les originaires de l'Outre-Mer, est tout sauf banal. De plus, elle s'adresse très largement aux Ministres concernés, aux D.R.H., aux préfets et couvre donc tous les secteurs de la Fonction publique. C'est la première circulaire qui va dans le sens de notre objectif revendicatif d'un « statut unifié de haut niveau ». Cela signifie également que le Ministre de la Fonction publique s'est retrouvé contraint à remplir pleinement son rôle transversal.

Ensuite elle précise que des congés bonifiés ont été refusés aux « personnels originaires des départements d'Outre-Mer affectés en métropole, sur la base d'une interprétation pouvant apparaître comme trop restrictive de la notion de centre des intérêts moraux et matériels au regard d'arrêts rendus par des juridictions administratives ». Même si le style est administratif, la reconnaissance de pratiques abusives des chefs de service est bien claire.

Par ailleurs, la liste des critères déterminant le centre des intérêts moraux et matériels a été élargie à partir de jurisprudences administratives positives (lieu de naissance des enfants, études effectuées dans les DOM...) en ne retenant pas les nombreuses existantes et qui sont négatives.

Enfin, et surtout, à l'avant-dernier paragraphe, il y a affirmation du **droit**. En effet, il est bien stipulé que « le principe est d'apprécier la vocation de l'agent demandeur à bénéficier du **droit** à congé bonifié sur la base d'un tel faisceau d'indices et non de le refuser en raison de l'absence de tel ou tel critère ». Il est donc bien rappelé que le principe c'est le **droit** au congé et non le refus et qu'il n'est pas nécessaire de cumuler un maximum de critères, 1 ou 2 suffisent.

Mais, en même temps que ces points positifs, la circulaire comporte des insuffisances ou des points négatifs.

Insuffisance quand, nulle part, il n'est signalé qu'une application systématiquement restrictive pour les personnels originaires de l'Outre-Mer renforce des pratiques discriminatoires déjà existantes.

Point négatif, quand il est de nouveau spécifié que « l'autorité compétente peut accorder tout ou partie de la bonification pour tenir compte des nécessités de service... ». La CGT avait réclamé que cette clause demeure exceptionnelle et soit dûment justifiée : elle n'a pas été entendue. Il convient donc d'imposer dans chaque établissement, par l'action et la négociation, que chaque refus de congé bonifié pour nécessité de service soit justifié par le responsable administratif.

En tout état de cause, cette note ministérielle n'aura de véritable valeur que si nous nous en emparons pleinement. Sans l'intervention des militant(e)s et des personnels, les responsables administratifs la garderont sous le coude. Il faut donc la diffuser largement, la faire vivre, l'opposer aux diktats éventuels des chefs de service.

C'est pourquoi, la mise en œuvre de cette nouvelle circulaire devrait donner lieu à une demande de rencontre de l'organisation syndicale avec l'autorité compétente du service gestionnaire. En cas de difficultés d'application et si les interpellations locales n'ont pu aboutir, il faudra faire remonter les dossiers au niveau des fédérations Fonction publique pour que nous puissions intervenir directement auprès du Cabinet du Ministre de la Fonction publique.

Les choses avancent, certes doucement, mais elles avancent dans le sens de l'égalité de traitement de tous les fonctionnaires.

La CGT continuera de tout mettre en œuvre pour que le processus s'accélère, que tous les droits des originaires soient enfin pleinement respectés et que de nouveaux acquis (1 journée fériée pour la reconnaissance de l'esclavage comme crime contre l'humanité par exemple) soient obtenus.



## Résultats élections professionnelles

La CGT reste toujours la première organisation syndicale du Cnam. Nous remercions tous les électeurs qui ont porté leur voix à notre organisation syndicale. Au niveau national, on déplore une baisse de la participation qui doit nous interpeller sur l'intérêt des personnels pour ces instances pourtant garantes du paritarisme. De leur côté, les administrations font le minimum pour sensibiliser les personnels à ces élections.

### CNESER

#### Collège 2 : autres enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs

	1998			2002			2007			CNAM 2007	
	Inscrits 57932 Votants 10727 – 18.52 % Exprimés 10220 – 17.64%			Inscrits 69828 Votants 10500 – 15.04% Exprimés 10219 – 14.63%			Inscrits 71542 Votants 8985 Exprimés 8748 - %			Inscrits 326 Votants 57 – 17,48% Exprimés 56 – 17,18%	
LISTES	voix	%	nbre sièges	voix	%	nbre sièges	voix	%	nbre sièges	voix	%
FERC SUP CGT	322	3.15	0	334	3.28	0	379	4.3	0	4	7,14
FNSAESR-CSEN	690	6.75	1	551	5.39	1	391	4.5	0	4	7,14
UNI-CFE-CGC	409	4,00	0	446	4.36	0	296	3.4	0	1	1,79
JEUNES CHERCH CEC				873	8.54	1	615	7	1	4	7,14
SNHU	386	3.78	0	302	2.96	0					
SGEN CFDT	1821	17.8	2	1550	15.17	2	1329	15.2	2	6	10,71
FSU	4340	42.5	5	4259	41.68	5	3484	39.8	4	24	42,86
UNSA	655	6.41	1	414	4.05	0	433	4.9	1	1	1,79
FO	588	5.75	1	503	4.92	1	399	4.6	1		
SUD EDUCATION	551	5.39	1	540	5.28	1	436	5.0	1	8	14,29
SAGES	458	4.48	0	447	4.37	0	616	7.0	1	1	1,79
QSF							370	4.2	0	3	5,36

#### Collège 4 : personnels IATOSS

	1998			2002			2007			CNAM 2007	
	Inscrits 57124 Votants 23129 – 40.49% Exprimés 22144 – 38.76%			Inscrits 61425 Votants 21061 – 34.29% Exprimés 20022 – 32.59%			Inscrits 66453 Votants 21286 – 32,03% Exprimés 20312 – 30,57%			Inscrits 1111 Votants 290 – 26,10% Exprimés 279 – 25,11%	
LISTES	voix	%	nbre sièges	voix	%	nbre sièges	voix	%	nbre sièges	voix	%
FERC SUP CGT	3883	17.5	1	3993	19.95	1	3722	18.3	1	104	37,28
CFDT	2899	13.1	1	3781	18.89	1	3142	15.5	1	36	12,9
UNSA EDUCATION	10085	45.5	3	6550	32.71	2	7454	36.7	2	50	17,92
FO	2162	9.76	0	2405	12.01	1	2370	11.7	1	22	7,89
SUD EDUCATION	830	3.74	0	870	4.34	0	1206	5.9	0	60	21,51
FSU	2285	10.3	1	2423	12.10	1	2418	11.9	1	7	2,51

Nos élus CGT sont : Pierre VIDALLET (titulaire) et Pierre JOBARD (suppléant)

## CTPMESR

## Résultats au Cnam du scrutin du 27 avril 2007

	2004		2007	
inscrits	793		959	
votants	93	11,73%	102	10,64%
blancs ou nuls	3		2	
exprimés	90		100	
<b>CGT</b>	<b>32</b>	<b>35,56%</b>	<b>18</b>	<b>18,00%</b>
FO	13	14,44%	12	12,00%
FSU	5	5,56%	17	17,00%
UNSA EDUC	6	6,67%	14	14,00%
CFDT	12	13,33%	15	15,00%
CFTC	3	3,33%	5	5,00%
G10	10	11,11%	8	8,00%
Autonomes-sup (FNSAESR-CSEN)	3	3,33%	4	4,00%
Syndicat Occitan de l'Education (SOE)	2	2,22%	1	1,00%
CFE-CGC	4	4,44%	6	6,00%

## CAPN et CAPA des AST

Années	CAPN						CAPA Paris	
	2001		2005		2007		2007	
Inscrits	4678		6480		6683		1277	
Votants	2393		3399		2595		393	
Exprimés	2240		3129		2438		378	
<b>CGT</b>	<b>634</b>	<b>28.30 %</b>	<b>883</b>	<b>28.22 %</b>	<b>646</b>	<b>26.49 %</b>	<b>93</b>	<b>24,60%</b>
FO	272	12.14 %	431	13.77 %	342	14.02 %	91	24,07%
CFDT	167	7.46 %	245	7.83 %	181	7.42 %	27	7,14%
UNSA	998	44,55%	1285	41.07 %	1043	42.78 %	152	40,21%
FSU	169	7.54 %	285	9.11 %	226	9.27 %	15	3,97%

Répartition des sièges : 3 pour l'UNSA – 1 pour la CGT.

## 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>