

LE RETOUR DU PENDULE

Janvier 2007

Nos Meilleurs Vœux pour 2007

Nous profitons d'abord de ce nouveau numéro du retour du Pendule pour vous adresser nos meilleurs vœux à l'occasion de la nouvelle année. Nous espérons qu'elle sera porteuse de solidarité nécessaire à toutes conquêtes sociales.

L'actualité au Cnam est dominée par la mise en place des entretiens d'évaluation qui constitue, avec l'annonce en décembre par le Ministre de la Fonction Publique de la suppression de la notation, une attaque frontale au Statut Général des fonctionnaires, nos garanties collectives.

SOMMAIRE

Compte-rendu de l'Assemblée Générale des personnels du 12 décembre 2006 : luttons contre l'évaluation !...2

Observations sur le Conseil d'Administration du Cnam du 15/12/2006 : Budget, primes, PACTE.....4

La maltraitance de la catégorie C.....5

Gagner c'est possible ! : l'exemple de la grève au Centre Pompidou.....7

Lors de la dernière Assemblée Générale organisée à l'appel des organisations syndicales, les personnels ont exprimé de vives inquiétudes sur la procédure d'évaluation, en craignant notamment que la fixation d'objectifs individuels en l'absence d'objectifs de service ne facilite pas l'accomplissement de leurs missions. Ils ne pourront pas être rassurés pour cela par les mesures budgétaires décidées lors du dernier Conseil d'Administration du Cnam, comme vous le relate notre élue ATOSS dans ce numéro. Au cours de cette même séance, les administrateurs ont pris connaissance de la motion sur l'évaluation. Nous devons continuer à nous battre pour stopper la division des personnels et l'individualisation des salaires.

Dans la recherche et l'enseignement supérieur, le renforcement du pilotage de la recherche par les diverses agences, les pôles de compétitivité...se fait au détriment de nos établissements et remet en cause des pans entiers de la recherche publique.

Enfin, dans le secteur de la formation professionnelle, le retrait de la part de l'État dans le budget de l'AFPA, conforte ceux qui pensent que les projets de démembrement de cet organisme, qui pourraient conduire à une régionalisation sur le modèle du CNAM peut-être, sont bien avancés. Face à ces attaques contre l'ensemble des services publics d'éducation, de recherche et d'enseignement supérieur, de formation, quelle réponse apporter, comment organiser la lutte ?

Si l'année 2007 sera l'occasion de nouvelles échéances politiques importantes nous savons aussi, d'expérience, que seule la lutte paie. Les salariés du Centre Georges Pompidou l'ont prouvé lors de leur grève victorieuse.

Plus que jamais, la nécessité est grande aujourd'hui de se syndiquer pour gagner des avancées et rejeter l'individualisme dans lequel on tente de nous enfermer.

A NOUS DE JOUER !

Compte-rendu de l'Assemblée Générale des personnels du 12 décembre 2006 : luttons contre l'évaluation !

Environ une centaine de personnes ont participé à cette AG qui avait pour thème l'évaluation et les primes.

Evaluation

Concernant l'évaluation, beaucoup de participants appréhendent l'entretien d'évaluation, mais aussi les conséquences en matière d'avancement et de régime indemnitaire, craignant notamment le salaire au mérite. De plus des disparités de traitement apparaissent dans les différents services pour lesquels les objectifs ne sont pas toujours clairement définis et tout cela laisse la place à beaucoup d'aléatoire dans la fixation d'objectifs individuels.

De plus, tous les personnels ne sont pas logés à la même enseigne concernant la suite donnée réservée à l'évaluation, en effet, seuls les personnels ASU sont soumis à la notation. Pour ces personnels des commissions d'harmonisation baissent de manière arbitraire les très bonnes notes afin de respecter les quotas prédéterminés de 20% maximum pour une augmentation de +5 permettant une bonification d'échelon.

Au vu de tous les témoignages et toutes les craintes dont ont fait part les personnels au cours de cette AG, les organisations syndicales leur ont proposé au vote la motion suivante qui a été adoptée à l'unanimité moins 2 voix :

Nous dénonçons une procédure d'évaluation :

- qui accentue la division entre les statuts de personnels** – certains étant notés, d'autres pas ;
- qui mise sur l'individualisme et la concurrence entre collègues**, en prétendant fixer nos objectifs de travail et évaluer la manière dont nous les remplissons sans jamais poser la question de l'évaluation collective de l'équipe, du service, de l'établissement auquel nous appartenons ;
- qui n'améliore globalement ni nos carrières, ni nos salaires** et ne crée aucun poste ;
- qui ne coûte pas un euro à l'administration**, les gains des uns étant financés par les économies réalisées sur les autres ;
- une procédure complexe et incontrôlable**, qui ne protège pas nos droits, laisse chaque agent isolé devant son supérieur hiérarchique, ne prévoit pas de voies de recours ;

-**une procédure dangereuse pour nos statuts**, qui cherche à nous enrôler dans une « culture de la performance » à l'opposé de la notion de service public.

Nous demandons à l'établissement et à sa tutelle:

- le gel de la mise en place de la procédure d'évaluation-notation** ; dont la mise en place des fiches de fonction, des objectifs et des entretiens ;
- la mise en place d'une réelle évaluation collective** avec l'organisation de concertation dans tous les services sur le fonctionnement des entités, les conditions de travail et les moyens nécessaires à l'accomplissement des missions ;
- le respect de l'égalité dans l'attribution des mois de réduction d'ancienneté** (attribution automatique de bonifications pour tous les personnels) ;
- aucune majoration de la durée d'échelon.**

Primes et régimes indemnitaires

Concernant les régimes indemnitaires, il a été dressé par les organisations syndicales un bilan de la situation : les personnels subissent en effet 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%. Dans ces conditions, les personnels considèrent leur régime indemnitaire comme partie intégrante de leur salaire.

Dans le cadre de la globalisation des crédits indemnitaires des personnels, il est à déplorer un manque de **transparence** sur l'attribution de l'enveloppe qui est allouée à l'établissement.

Par ailleurs, dans sa lettre n°2006-0051 du 19 juin 2006 de notification de primes, le Ministère a informé la direction du Cnam d'une **augmentation des crédits indemnitaires** des personnels non enseignants pour l'exercice 2006. Ce courrier précise que cette augmentation peut lui permettre de faire bénéficier les personnels administratifs et de bibliothèque d'un montant de 2.45 fois le taux réglementaire de l'IAT et de 1.75 fois le taux des IFTS. Les personnels ITRF peuvent bénéficier quant à eux d'une augmentation de 4.8% de la PPRS.

Les organisations syndicales et les personnels n'ont pas été informés de cette augmentation de crédits. A ce jour, la plupart des personnels de l'établissement n'ont bénéficié d'aucune augmentation de leur

régime indemnitaire. Pour la CGT, il serait souhaitable que les personnels demandent à pouvoir bénéficier de cette mesure dès le 1^{er} janvier 2007 et que cette évolution des crédits soit répercutée équitablement entre les personnels concernés à savoir :

- augmentation de 2.45 fois le taux de l'IAT et de 1.75 fois le taux des IFTS pour les personnels administratifs et de bibliothèque ;
- augmentation de 4.8% de la PPRS pour les personnels ITRF.

De plus force est de constater que les disparités demeurent entre les différents statuts (ASU, ITRF...) et que les non-titulaires ne bénéficient eux d'aucun régime indemnitaire. La CGT a proposé la demande d'une étude de faisabilité pour **une égalité de traitement** afin d'arriver à l'attribution d'une indemnité au niveau de la PPRS pour tous et **l'ouverture de négociation** entre la direction et les organisations syndicales.

Les sections SGEN-CFDT, UNSA-Education ont soutenu ces propositions, par contre SUD Education a proposé l'attribution de l'augmentation de l'enveloppe aux non-titulaires de catégorie C.

Compte-tenu de ces divergences, aucune motion n'a finalement été votée

Pour notre part, nous ne partageons pas cette proposition qui consiste à déshabiller Pierre pour habiller Paul.

L'attribution de cette enveloppe est statutaire, et nous demandons dans l'immédiat que les personnels concernés en bénéficient équitablement. A ce jour, en l'absence d'information, nous pouvons supposer que la direction l'a attribuée selon la règle du salaire au pseudo-mérite selon des critères opaques.

Par ailleurs, il faut mener la bagarre pour

- **A grade égal, salaire égal, quelque soit le statut**
- **Un taux équivalent de prime pour l'ensemble des agents de l'enseignement supérieur (titulaire et non-titulaires) et l'alignement sur le régime le plus favorable**
- **L'intégration des primes dans le salaire**

Début de négociation ?

La direction a accepté de rencontrer les organisations syndicales le 30 janvier 2007 sur les régimes indemnitaires : **Quels moyens on se donne pour faire avancer nos revendications ?**



Observations de l'élue des personnels ATOS sur le Conseil d'administration du CNAM du 15 décembre 2006

Budget primitif 2007

C'est un budget qualifié de dur. Dès l'élaboration de la lettre de cadrage les entités se sont vues imposer un moratoire sur l'investissement. Les crédits de fonctionnement sont en baisse de 3%. On peut s'interroger sur la capacité de l'établissement à fonctionner correctement. L'Etat va enfin tenir ses engagements puisqu'il va prendre en charge, cette année, les 34 derniers emplois qui restaient à la charge de l'établissement. Des administrateurs ont montré leur inquiétude sur ce budget et le manque de stratégie de la part de la direction : moins d'investissement, baisse des crédits de fonctionnement, baisse des subventions de l'Etat, pas de visibilité sur l'ensemble du territoire. La mise en place du bâtiment Synergie pèse lourdement sur le budget. Le budget a été voté avec 5 votes « contre », pas d'abstention.

Les questions sur les personnels ont été abordées en fin de Conseil d'Administration, soit vers 18h30. Ce qui ne facilite pas la discussion étant donné que plusieurs administrateurs avaient déjà quitté la séance.

Nous avons lu la motion contre l'évaluation votée en AG (voir article précédent)

Le président du conseil d'administration a accepté de déposer la motion à la tutelle. Rien n'est gagné, à nous de poursuivre la mobilisation.

Sur les primes, nous avons fait part des propositions de la CGT, lors de l'AG du 12 décembre 2006, à savoir :

- 1) nous demandons une plus grande **transparence** sur l'attribution de l'enveloppe qui est allouée à l'établissement.
- 2) Concernant l'**augmentation des crédits indemnitaires** des personnels non enseignants pour l'exercice 2006, **nous demandons** que les personnels concernés en bénéficient équitablement de manière rétroactive.
- 3) Nous demandons, rapidement, une étude de faisabilité pour **une égalité de traitement** afin d'arriver à l'attribution d'une indemnité au niveau de la PPRS pour tous.
- 4) Nous demandons pour cela l'**ouverture de négociations** entre la direction et les organisations syndicales.

Remarque : nous avons demandé que les questions soient mises au Procès-verbal et qu'il y ait un suivi.

Intervention sur le recrutement PACTE (Parcours d'Accès aux Carrières de la fonction publique Territoriale, hospitalière et d'Etat)

Le PACTE est un recrutement sans concours. Il s'agit d'un contrat en alternance, réservé aux jeunes de moins de 26 ans, rémunéré de 55% à 70% du minimum de la fonction publique. Il n'y a pas de garantie de titularisation à l'issue du contrat. Ce contrat précaire, sous payé ressemble étrangement au CPE combattu l'année dernière.

Nous demandons au CA de se prononcer contre la mise en place de ce contrat.

Pourquoi ne pas utiliser le recrutement sur des postes d'AST qui permet à des personnes sans qualification d'intégrer la fonction publique ? C'est une possibilité de titularisation pour les concernés et des postes plus stables pour l'administration.

Le représentant du Ministère a pris acte.

Chômage des contractuels (ARE)

Il avait été demandé un dédommagement de 200 euros aux CDD en carence qui avaient touchés leur ARE (Aide au Retour à l'Emploi) avec 3 mois de retard. Or la secrétaire générale n'a pris en compte que ceux dont les dossiers avaient été égarés. Elle nous a expliqué que les personnes sur des emplois sont payées par le rectorat, et c'est le rectorat qui prend en charge les ARE, l'établissement ne peut techniquement anticiper les paiements. Elle propose que les personnes concernées se manifestent auprès de la commission d'action sociale.

Cette proposition est scandaleuse, rectorat ou Cnam, ces personnels sont victimes des dysfonctionnements de l'administration. Ce n'est pas à la commission d'action sociale de réparer ces incuries. Une fois de plus, la secrétaire générale ne tient pas ses engagements. Nous maintenons notre demande de dédommagement.



La maltraitance de la catégorie C

Depuis plus de vingt ans le statut de la Fonction Publique subit des attaques, des réformes comme la grille Durafour appliquée dans les années 90, la décentralisation des TOS de l'enseignement secondaire dans la Fonction Publique Territoriale, la privatisation et l'abandon de certaines missions, la déconcentration de la gestion, la mise en place de la LOLF, etc... C'est à travers ces attaques que la catégorie C est particulièrement malmenée.

Privatisation des missions, sous-traitance, la LOLF

La mise en œuvre au 1^{er} janvier 2006 de la LOLF (Loi Organique relative aux Lois de Finances) et la gestion par programme conduisent à des recherches de flexibilités sur l'emploi. Le principe de «fongibilité asymétrique» instauré par cette loi permet au responsable d'un programme d'utiliser les crédits de personnels pour augmenter d'autres lignes de crédits (investissement, fonctionnement) mais l'inverse est impossible!

Ainsi, une des orientations mise en œuvre conduit-elle à procéder à des changements majeurs sur la nature de l'emploi, en faisant reculer la part de l'emploi statutaire.

Dans l'Enseignement Supérieur et la Recherche, la logique consistant à supprimer plusieurs emplois de catégorie C pour créer un emploi de catégorie A contribue à dégrader les conditions de travail. En effet, les missions rayées sur le papier n'ont pas pour autant disparu.

La privatisation de certaines missions et la sous-traitance de certains travaux sont passées dans les mœurs. Cette désertion des tâches d'entretien des locaux et des espaces verts s'est vite traduite par un recours au privé pour tout ce qui tourne autour du ménage, de la sécurité et de l'entretien. Ont suivi peu après les tâches de maintenance et les travaux d'aménagement des locaux, puis celles liées à la restauration des personnels.

Nous constatons aujourd'hui une diminution drastique de ces emplois réputés n'avoir plus guère d'utilité. Ainsi, les fonctionnaires les moins qualifiés, tendent à disparaître de la Fonction Publique d'Etat et de la pyramide des emplois.

D'autres facteurs ne contribuent pas à améliorer le fonctionnement du Service Public mais visent plutôt à renforcer la gestion par le stress et à demander toujours plus de polyvalence à toutes les catégories... Souvent, des « C » sont chargés de fonctions correspondant à des missions de catégories plus élevées.

Le phénomène le plus fréquent est le glissement de fonctions. Les créations se faisant rares et les

besoins en fonctions d'exécution administratives ou techniques se multipliant, les personnels de service se sont vite retrouvés dans les labos ou dans les bureaux. N'oublions pas que ces personnels y trouvent largement leur compte du point de vue de la nature du travail effectué et de la pénibilité.

Ce phénomène va jusqu'à faire effectuer des tâches de catalogage par des magasiniers en bibliothèques, confier des responsabilités dans les services à des Agents ou des Adjointes administratifs qui sont, alors on le voit souvent, chargés de missions complexes impliquant des fonctions d'encadrement d'autres collègues (organisation d'examen, gestion de personnels...)

Un autre phénomène, accentue cette situation : le chômage des diplômés. Il n'y a plus aujourd'hui aucune concordance entre le niveau souvent élevé des qualifications de la population et le niveau d'ouverture des concours dans la Fonction Publique. Cela crée une multiplication des « surdiplômés » sur des emplois d'exécution ; cela n'est en fait qu'une sous-qualification des emplois. Elle permet de rémunérer au plus bas les hautes qualifications effectivement détenues et mises en œuvre par les agents.

Revendiquons une vraie politique de l'emploi, assise sur des créations d'emplois associée à un véritable repyramidage des emplois par la reconnaissance des qualifications et non par la disparition des missions de service public.

Salaire, carrière et grille indiciaire

Le protocole d'accord du 9 février 1990, dit «Durafour», visait à rénover la grille des classifications et des rémunérations des trois fonctions publiques. Cette réforme des carrières présentée à l'époque par le gouvernement comme le "Grand chantier du siècle", étalée de 1990 à 1996, n'a pas apporté la revalorisation attendue par les personnels.

Elle n'a pas corrigé le tassement de la grille indiciaire de la Fonction Publique et les gains indiciaires, inégaux mais souvent faibles, qu'elle a procurés, n'ont pas permis de compenser la forte

dégradation du pouvoir d'achat des fonctionnaires depuis 1982.

Cette réforme, loin de remédier au scandale des bas salaires en catégorie C, a laissé celui-ci s'aggraver.

La fusion récente des échelles de rémunération 2 et 3, loin d'être une avancée sociale, ne fait que constater l'évolution du SMIC, dont le niveau était devenu supérieur à celui de l'indice de début de l'échelle 2. Elle comprime un peu plus l'échelle indiciaire, notamment celle de la catégorie C.

Les modifications statutaires de la catégorie C en vigueur depuis le 1^{er} décembre 2006 :

Le Ministère de la Fonction Publique a décidé la restructuration de la catégorie C en un seul corps. Cette catégorie C sera structurée en 4 échelles : E3, E4, E5, avec retour à 11 échelons pour ces 3 échelles et création d'une échelle E6 à 7 échelons en lieu et place du NEI (Nouvel Espace Indiciaire) mis en place par le protocole Durafour. Le dernier échelon exceptionnel de cette échelle est réservé au corps technique. Cette restructuration concerne les personnels ITRF, ASU et Bibliothèques.

Les bornages indiciaires des quatre échelles sont modifiés comme suit (en indices majorés)

	Avant le 1/10/2005	Avant le 1/12/2006	Après le 1/12/2006
Ech. 3	263-337	276-337	280-354
Ech. 4	266-351	282-367	284-391
Ech. 5	271-378	280-378	284-391
Ech. 6			323-429

Ainsi, le début de l'échelle 3 (cela concerne les AST) est à 1 point au-dessus du minimum Fonction Publique (indice majoré 279)! Celui de l'échelle 4, 3 points au-dessus ! 5 points pour l'échelle 5 et 24 points pour l'échelle 6.

Revendiquons :

- *de porter le minimum de la rémunération brute dans l'échelle 3 de la catégorie C à 1 500 euros (indice majoré 334)*
- *de réorganiser l'ensemble de la grille de telle sorte que chaque agent puisse prétendre au doublement de sa rémunération et au moins un avancement durant une carrière complète.*

Quelles solutions a le gouvernement dans les cartons ?

La notation et l'évaluation perdurent, malgré l'opposition de la majorité des personnels. Ces derniers ont bien compris que le discours gouvernemental est fondé sur une prétendue reconnaissance des compétences individuelles", une soi-disant "valorisation des performances individuelles" et une chimérique

"rémunération au mérite personnel". Délibérément centré sur l'individu, il évite soigneusement d'aborder la question du lien missions/qualifications et vise à persuader chacun qu'il est personnellement responsable du caractère insatisfaisant de sa situation.

Sur le plan salarial, dans la Fonction Publique, depuis bien longtemps, les négociations salariales sont réduites à néant.... et le pouvoir d'achat de l'ensemble des fonctionnaires s'est effondré.

Ainsi du 1er janvier 1983 (date de la désindexation de la valeur du point d'indice par rapport à l'inflation) au 30 juin 2006, la perte de pouvoir d'achat du point d'indice s'établit à 14,2%

En 1986, l'amplitude entre le minimum Fonction Publique et le sommet de la grille indiciaire était de 3,74, elle est aujourd'hui de 2,94.

Revendiquons:

- *La revalorisation du point d'indice de 5%*
- *Un minimum Fonction Publique à 1500€ bruts (au lieu de 1255,02€ bruts actuellement, indice majoré 279)*
- *Une revalorisation de la grille indiciaire, avec amplitude de 1 à 5 et doublement du traitement entre début et fin de carrière.*
- *L'intégration des primes dans le salaire*

Quelques chiffres (2005 – 2006) concernant les agents de Catégorie C (hors non titulaires) dans le supérieur, source ministère :

ITRF : 16154 – 54% de femmes
ATOSS : 10441 – 88% de femmes
Biblio : 1842 – 61% de femmes
Total : 18432
Ensemble : 57171

Au Cnam, d'après le bilan social 2005, un fort taux de féminisation apparaît surtout chez les catégories C (66,5%) et B (61,1%). Le taux de féminisation chez les personnels de catégorie A est de 50,2%.

Ce tableau montre une fois de plus que c'est une majorité de femmes qui subissent de plein fouet les retards de carrières, les bas salaires. On peut rajouter à cela la précarité, la réforme des retraites...

Gagner, c'est possible; l'exemple de la grève au centre Georges Pompidou

Une **procédure de licenciement à l'encontre d'un salarié** a mis le feu aux poudres : le motif avancé a été jugé par le personnel révélateur d'une politique de management à la recherche du « **toujours plus et plus vite** », sans moyens !

Qui aurait pu dire courant septembre que le Centre Pompidou allait être secoué quelques jours plus tard par une grève rassemblant quasiment toutes les catégories de personnels de l'établissement à l'appel d'une intersyndicale au complet (CFDT, CFTC, CGT, FO). Les organisations syndicales, et tout particulièrement la CGT, s'étaient certes employées à dénoncer les options de la direction. Elles préparaient de longue date le terrain revendicatif. Mais elles ne s'attendaient sans doute pas à ce que leur unité constitue une telle force d'entraînement.

La direction, quant à elle, croyait pouvoir continuer, sans trop d'obstacles, à donner de nouveaux tours de vis. **Sanctions disciplinaires injustifiées et/ou totalement disproportionnées**, légèreté pour ne pas dire **irresponsabilité devant les règles élémentaires d'hygiène et de sécurité, intensification constante de la charge de travail, recours grandissant à la précarité**, austérité salariale semblaient en effet devoir s'imposer durablement au Centre.

C'était sans compter sur l'intensité de la colère et de l'indignation générée par la brutalité de cette politique et de ces méthodes. C'était sans compter sur la faculté de solidarité et de résistance des agents. Ainsi, après avoir soulevé un tollé général en menaçant, de nouveau sans fondement, un salarié de lourdes sanctions, la direction s'est vue contrainte de répondre à toutes les attentes sociales exprimées par le conflit - à commencer par l'abandon de toute poursuite à l'encontre du salarié incriminé.

Lorsque le 17 octobre au matin, après 10 jours de grève, les personnels du Centre Pompidou votèrent la reprise du travail, ils savaient **avoir stoppé la dégradation des conditions de travail et disqualifié des méthodes de "management" insupportables**. Ils savaient avoir gagné beaucoup en termes de dignité et de santé au travail. Ils mesuraient toute l'étendue du chemin parcouru en matière d'emplois et de salaires.

Incontestablement, entre le début du conflit et cette décision de lever la grève, une petite révolution s'est produite dans ce grand établissement culturel. Par

leur mobilisation sans faille et leur constante cohésion tout au long d'un mouvement forcément difficile, les agents viennent d'écrire une page fondamentale de l'histoire sociale du Centre. Les avancées obtenues par la lutte sont considérables...

Effectifs

Douze créations nettes d'emplois tout de suite, plus huit transformations de vacations en CDI. Le ministère s'est engagé à réaliser, sous quinzaine, un bilan des besoins en emplois supplémentaires, en vue d'un plan pluriannuel de recrutements pour :

- pallier au sous-effectif actuel,
- tendre à la résorption de la précarité (stabilisation des emplois de vacataires répondant à des besoins permanents à temps complet).

Exemples de grille salariale

Les plus bas salaires bénéficient de revalorisations indiciaires allant, selon les échelons, de 61 points à 12 points, soit des augmentations mensuelles en net allant de 43 à 219 euros. Le salaire minimum au Centre Pompidou est ainsi porté à 1350 euros nets. La direction du Centre et le ministère de la Culture s'engagent en outre à ouvrir des négociations sur la refonte de la grille salariale dès janvier. Cet engagement est assorti de la promesse budgétaire de mettre en oeuvre, au début 2008, les premières évolutions ainsi négociées.

Hygiène et sécurité

La direction s'est engagée au respect de la réglementation en vigueur au regard de l'hygiène et de la sécurité, en particulier sur l'utilisation et la manipulation de produits dangereux (résines et vernis bases de solvants...) et au respect des prérogatives du Comité d'Hygiène et Sécurité (CHS).

Et après... Tous ensemble !

Alors que beaucoup de problèmes du Centre viennent de l'externalisation des activités, la sous-traitance se développe, même pour des travaux qui pourraient être effectués par des techniciens de l'entreprise (par exemple, le montage des salles de spectacle). **Mais le Ministère a déclaré vouloir étendre la sous-traitance pour résorber la précarité !**

Dans l'unité des syndicats et des personnels, rendez-vous a été très rapidement donné à la direction (dans les quinze jours/délai imparti à l'Inspection générale de l'administration des affaires culturelles pour présenter les résultats de son « audit ») pour

prendre connaissance du plan pluriannuel de créations d'emplois qu'elle aura élaboré en lien avec le ministère. Le rapport de l'Inspection préconise la création de 59 nouveaux postes sur trois ans (2007, 2008, 2009).

Les choses étaient claires: les personnels ne lâcheraient rien sur les cinquante (en sus des douze d'ores et déjà engrangées) créations nettes d'emplois a minima nécessaires, d'après les personnels et leurs représentants, au bon fonctionnement du Centre, ainsi que sur la limite à trois ans du plan. **Après négociations avec les organisations syndicales sur la base du rapport**, la direction a annoncé un plan de recrutement de 65 emplois sur 3 ans (2007-2009). Le plan a été présenté courant décembre aux syndicats après accord des ministères concernés, de la Culture et de l'Economie. Sur les trois ans, le recrutement s'étale avec 22 emplois en 2007, 19 en 2008 et 24 en 2009.

La CGT, interrogée par l'AFP, s'est déclarée "partiellement satisfaite", en déplorant que les postes ne soient pas "équitablement répartis dans les services". Le syndicat continuera par ailleurs à insister au cours de réunions les 11 et 29 janvier sur la question du stress au travail et la revalorisation de la grille salariale.

On aurait pu croire que dans ce bâtiment à l'architecture futuriste, le dialogue social fut permanent et de pratique courante, il n'en est rien, **seul le rapport de force établi dans l'action** a permis ces substantielles avancées. La grève a permis l'échange entre les différentes catégories de personnels dans un climat de solidarité; elle a contraint la direction à **écouter et négocier**.

Par ce mouvement exemplaire qui porte haut leur attachement au Service public, les personnels du Centre Pompidou ont mis un coup d'arrêt spectaculaire à la dégradation des conditions de travail et à la détérioration du climat social.

Alors, bien sûr, il y a encore beaucoup à faire pour donner toute leur dimension aux

engagements obtenus mais, au total, cette victoire n'est-elle pas un magnifique encouragement aux luttes à venir dans l'ensemble de la Fonction publique et notamment au Cnam ?

Les salariés du Centre Pompidou ont montré que SE BATTRE, C'EST SE DONNER LES MOYENS DE GAGNER !

Déclaration de la commission exécutive de la FERC-CGT, 12/10/2006
Les personnels du Centre national d'Art contemporain Pompidou, avec l'intersyndicale du Centre, CGT, CFDT, CFTC, FO, sont engagés dans un mouvement revendicatif sur des points essentiels:
-le respect des règles élémentaires d'hygiène et de sécurité par la direction du Centre;
-la création d'emplois face au sous-effectif permanent, au développement de la précarité, à l'utilisation de la sous-traitance;
-des déroulements de carrière dignes, en particulier, pour les plus bas salaires.
La direction du CNAC Pompidou, face à ces questions de fond de fonctionnement du Centre, ne répond aux personnels que par des procédures disciplinaires.
La FERC-CGT apporte tout son soutien aux personnels du centre Pompidou engagés dans des mouvements de grèves depuis plusieurs jours, pour faire aboutir leurs justes revendications.

Le Centre National d'art et de culture Georges Pompidou est un établissement public à caractère administratif (EPA). Il dispose d'une autonomie financière et de gestion, bénéficie de subventions mais aussi de ressources propres et recrute son personnel. Il est sous contrôle de l'Etat, sous tutelle des ministères de la Culture et du Budget.
Nombre de salariés : 940 CDI, environ 200 CDD, plus de 100 vacataires



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