

Paris, le 6 décembre 2018

RECUEIL DES ACTES ADMINISTRATIFS

N° 61

Conformément à la décision n° 2010-07 SG modifiée, le recueil des actes administratifs du Conservatoire national des arts et métiers (Cnam) est publié sur le site virtuel du Cnam (<http://www.cnam.fr/actes-administratifs/>).

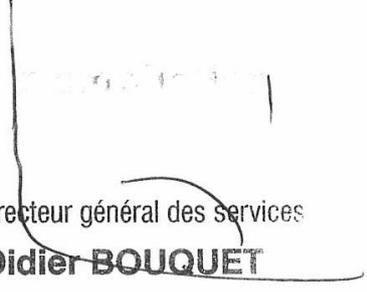
TABLE DES MATIERES

DELIBERATION EMANANT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION (SEANCE DU 18 OCTOBRE 2018)

- **Modification du règlement intérieur..... p. 3**

3. Modification du règlement intérieur

Le conseil d'administration du Cnam, dans sa séance plénière du 18 octobre 2018, approuve par 21 voix « pour » et 4 abstentions, les modifications du règlement intérieur figurant en annexe à la présente délibération. Ces modifications entreront en vigueur à la date de début de mandat du conseil d'administration sur la période 2019-2023.


Le Directeur général des services
Didier BOUQUET

Fait à Paris, le 21 NOV. 2018

L'administrateur général


Olivier Faron

**PROPOSITIONS ISSUES DES TRAVAUX DU GROUPE DE TRAVAIL (GT)
« GOUVERNANCE » (2016-2018)**

1. Préambule - Exposé des motifs - Contribution du président du conseil d'administration

* La gouvernance est le système par lequel les institutions du Cnam déterminent les orientations de l'établissement et s'assurent de leur mise en œuvre. Elle combine le rôle des organes collégiaux du Cnam (conseil d'administration et autres organes statutaires, direction générale ainsi que ministère de tutelle). Elle se distingue de la gestion de l'établissement, qui relève de la direction générale.

* Le groupe de travail désigné par le conseil d'administration a analysé les objets de la gouvernance.

Fondamentalement, la gouvernance porte sur la stratégie de l'établissement ; elle détermine l'action qu'il entend développer, ses domaines, ses objectifs et les processus pour les atteindre ; elle tient compte de l'environnement juridique et économique ; elle mesure les risques encourus.

Les autres objets portent sur les moyens et leurs processus :

- les ressources humaines
- les finances
- les investissements
- les systèmes d'information
- le contrôle interne

On trouve en annexe 1 le résultat détaillé de ces travaux.

* Il a été estimé que la stratégie, les ressources humaines et les finances méritent d'être, à brève échéance, l'objet de dispositions susceptibles d'améliorer l'efficacité de la gouvernance. Si actuellement le conseil d'administration assure normalement ses tâches statutaires d'orientation et de contrôle (budget, campagne d'emplois, investissements, etc.), son implication dans la stratégie elle-même n'est, sauf exception, pas à la hauteur du rôle de l'établissement vis-à-vis des enjeux de formation tout au long de la vie dans le monde d'aujourd'hui et de la place qu'il occupe en ce domaine. Son engagement manque de profondeur.

L'efficacité, la lisibilité et la visibilité de la gouvernance du Cnam souffre d'une insuffisante articulation entre le conseil d'administration, les autres conseils statutaires (conseil scientifique, conseil des formations, conseil scientifique et conseil des formations réunies) et les organes spécifiques (commission des moyens, comité d'orientation stratégique) dont le nombre relève plus d'un « *empilement historique* » que d'un ensemble cohérent et complémentaire (la Cour des comptes, dans son dernier rapport, a jugé « *critique* » le nombre de conseils et d'instances au Cnam, hors les conseils statutaires).

* Pour remédier à ces insuffisances, le groupe de travail propose que le conseil d'administration fasse procéder à une instruction plus approfondie de ses délibérations, en particulier stratégiques, par le biais d'un comité d'appui stratégique et de comités *ad hoc*, composés d'un nombre limité de membres, afin de favoriser les échanges entre ceux-ci et de réaliser un véritable travail collégial de préparation. Ces comités se réunissent en tant que de besoin et rendent compte du résultat de leurs travaux en conseil d'administration. Les prérogatives de celui-ci restent inchangées mais il devrait ainsi disposer de la matière et du temps nécessaires pour que son intervention apporte une réelle valeur ajoutée.

Ces comités seraient composés (voir proposition de textes ci-après) très majoritairement de membres du conseil d'administration mais aussi en raison des spécificités du Cnam et des questions à traiter, comprendraient le cas échéant des personnalités des pouvoirs publics, une ou deux personnalités extérieures choisies en raison de leur compétence particulière, ainsi qu'un représentant des conseils statutaires ou organes spécifiques concernés afin d'améliorer la visibilité d'ensemble (dans le plein respect de la culture participative et de diversité des analyses propres à l'établissement).

* La commission des moyens, qui était plus centrée sur la gestion annuelle que sur le long terme et qui rendait compte de ses travaux au conseil d'administration de manière dissociée des délibérations, verrait ses activités transférées aux comités ainsi créés dans une logique davantage tournée vers le long terme et rendant compte audit conseil point par point, et non plus globalement.

2. Proposition de textes modificative du règlement intérieur

* « Article 4.- Commissions et comités

(...)

Sont par ailleurs institués au Cnam un comité d'appui stratégique et une commission des ressources humaines, conformément à l'article 20 du décret n° 88-413 du 22 avril 1988 modifié. ».

* « Article 4.1. Comité d'appui stratégique

4.1.1. Attributions

Le conseil d'administration se dote d'un comité d'appui stratégique, en soutien à la définition de la stratégie de l'établissement. Cette dernière comporte notamment une vision de l'offre de formations, de la recherche et de la culture scientifique, du développement international, du développement du réseau et de la présence dans les territoires, de l'évolution des systèmes d'information, ainsi que de la politique de la communication.

Il présente ses recommandations, ses avis, en tant que de besoin selon la nature du sujet en lien avec la stratégie (soit un sujet récurrent comme le budget initial ; soit un sujet d'actualité tel que la préparation du contrat quinquennal ou une opération d'investissement ou une analyse de restructuration lourde), au conseil d'administration qui en délibère. Le conseil d'administration peut, dans le cadre de ses compétences, le saisir pour instruction et pour avis, de toute question utile.

4.1.2. Composition et durée

La composition du comité d'appui stratégique ainsi que sa durée d'existence sont fixées par une délibération du conseil d'administration prise à la majorité absolue des membres en exercice au sein du conseil d'administration, au début de sa mandature, et chaque fois que nécessaire (voir paragraphe 3 du présent article ci-après).

Sa composition ne doit pas excéder neuf membres, parmi lesquels au moins six sont issue du conseil d'administration. Les autres membres peuvent être des personnalités des pouvoirs publics désignés ès qualité, des membres des autres conseils statutaires de l'établissement, des personnes reconnues pour leurs compétences issues du monde du travail.

Si la fin de la durée d'existence du comité d'appui stratégique ne coïncide pas avec celle du mandat des membres du conseil d'administration, ce dernier peut de nouveau délibérer pour fixer la composition d'un comité d'appui stratégique ainsi que sa durée.

L'administrateur général ou son représentant et le directeur général des services ou son représentant, assistent aux séances du comité d'appui stratégique.

Le président du comité d'appui stratégique est désigné par le conseil d'administration à la majorité des membres présents ou représentés parmi les (...) membres du conseil d'administration composant le comité d'appui stratégique.

4.1.3. Fonctionnement

(...)

Le comité d'appui stratégique se réunit en tant que de besoin à l'initiative de son président, de l'administrateur général ou sur demande du conseil d'administration.

La délibération du conseil d'administration qui compose le comité d'appui stratégique définit ses attributions (thèmes de travail) et ses modalités de fonctionnement.

Le comité d'appui stratégique peut inviter tout expert extérieur pour lui apporter les éclairages nécessaires. L'administrateur général peut inviter tout personnel à contribuer aux travaux du comité dont il estime l'expertise utile au regard du thème à traiter. ».

*** « Article 4.2. Commission des ressources humaines**

4.2.1. Attributions

La commission des ressources humaines est en appui à la définition de la politique de ressources humaines de l'établissement, en particulier au moyen du schéma directeur des ressources humaines.

Elle présente ses recommandations, ses avis, sur la stratégie de positionnement des emplois, au conseil d'administration qui en délibère.

4.2.2. Composition

La commission des ressources humaines est composée de :

- 1. Quatre membres du conseil d'administration élus par celui-ci à la majorité des membres présents ou représentés (2 personnalités extérieures et 2 élus) ;*
- 2. Un membre du conseil scientifique élu par celui-ci à la majorité des membres présents ou représentés ;*
- 3. Un membre du conseil des formations élu par celui-ci à la majorité des membres présents ou représentés ;*
- 4. Un membre du comité technique élu par celui-ci à la majorité des membres présents ou représentés ;*
- 5. Un directeur de Centre Cnam en région désigné après appel à candidature parmi les directeurs.*

Le conseil d'administration s'assurera d'un juste équilibre dans la représentation des Biatss et des enseignants-chercheurs et enseignants au sein de la commission des ressources humaines.

L'administrateur général ou son représentant, le directeur général des services ou son représentant, le directeur des ressources humaines ou son représentant, le directeur délégué à la formation ou son représentant, le directeur de la recherche ou son représentant, assistent aux séances de la commission ressources humaines.

Le président de la commission des ressources humaines est désigné par celle-ci lors de la première réunion. Cette désignation est faite sous la présidence du doyen d'âge.

4.2.3. Fonctionnement

Le mandat des membres de la commission RH est de même durée que celui des membres du conseil d'administration.

La commission des ressources humaines se réunit en tant que de besoin à l'initiative de son président ou de l'administrateur général. ».

*** Modification subséquente du règlement intérieur sur un plan formel**

Afin d'intégrer le projet de texte ci-dessus, il est proposé, de modifier l'article 4 relatifs aux commissions et comités comme proposé et de supprimer les articles 4.1. et suivants relatifs au comité d'orientation stratégique et les articles 4.2. et suivants relatifs à la commission des moyens, et de leur substituer un nouvel article 4.1. Comité d'appui stratégique etc., 4.2. Commission des ressources humaines etc.

*** Date d'entrée en vigueur**

Il est proposé de faire entrer en vigueur les présentes modifications du règlement intérieur à compter de la date de début de mandature du nouveau conseil d'administration sur la période 2019-2023.

* Par conséquent, le conseil d'administration est invité à se prononcer sur le **projet de délibération** suivant :

« Le conseil d'administration du Cnam, dans sa séance plénière du 18 octobre 2018, approuve les modifications du règlement intérieur telles que jointes à la présente délibération. Ces modifications entrent en vigueur à la date de début de mandat du conseil d'administration sur la période 2019-2023. ».