

## UN STATUT VAUT MIEUX QUE DEUX TU L'AURAS !

**LA CGT ANPE se doit de rétablir la vérité sur les différents mensonges proférés par les uns et les autres : direction, gouvernement, ... Tout ce monde là tente de nous faire croire à la mirifique nouvelle convention collective nationale (CCN) du monstre issu de la fusion ANPE / ASSEDIC.**

Tout d'abord il est primordial d'avoir en tête que le fonctionnement de la nouvelle institution relèvera du droit privé. En effet, quoi qu'on puisse lire de ci de là, ce qui détermine avant tout la nature juridique ce n'est pas un petit ajout dans la loi, du mot « *publique* » après institution. Ce qui est déterminant pour être certain du statut de cette « entité », c'est le fait que l'ensemble des salariés (rien que le terme, on ne parle plus d'agents !) seront régis par les règles du code du travail en matière de représentation des personnels (Délégués du Personnel, élus au Comité d'Entreprise, Délégués Syndicaux). D'autre part, la « *gestion financière et comptable* » sera soumise aux « *règles applicables aux entreprises industrielles et commerciales* » : c'est d'autant plus éloquent qu'à l'Assemblée Nationale, un amendement a « bétonné » cette conception. Il est dorénavant précisé dans la loi, lorsqu'on nomme l'institution : « *elle est soumise à l'ordonnance (relative) aux marchés passés par (des sociétés) non soumise au code des marchés publics...* ».

De plus il est tout aussi primordial de savoir que la CCN actuelle des ASSEDIC (du Régime d'Assurance Chômage RAC), qui est plutôt « haut de gamme », ne sera pas la future CCN de la nouvelle institution ! Tous les droits et avantages qui existent aujourd'hui dans la CCN du RAC ne seront pas repris dans la prochaine CCN. Cela se saurait si lorsqu'on fusionne on prend le meilleur des deux ! C'est pourquoi il faut simultanément défendre la CCN actuelle du RAC pour les salariés des ASSEDIC et défendre notre statut d'agents publics !

**Partant de là, quelles raisons de garder le statut de l'agent public alors que beaucoup disent le contraire ?**

Sans exhaustivité, citons en quelques unes :

Dans notre statut, la **résidence administrative** (initialement, et encore le plus souvent limitée à la commune, bien que la notion ait été dégradée par l'application des statuts successifs), est déterminante et interdit sauf procédure disciplinaire aux hiérarchies de muter autoritairement l'agent. De ce fait, aujourd'hui **la mutation est un droit** qui, même restreint par les décisions prises après parution du statut de 2003, existe toujours et dont beaucoup de collègues peuvent bénéficier. A contrario, si le salarié d'une ASSEDIC désire avoir un droit à la mobilité dans une autre ASSEDIC, il doit candidater en externe en présentant un CV et se faire

recruter avec un nouveau contrat de travail. Après un entretien d'embauche, où aucun représentant du personnel ne peut défendre sa demande, il devra, s'il est retenu, subir à nouveau une période probatoire de six mois qui décidera de son sort ; à l'issue, soit il reste dans son nouveau lieu de travail, soit il retourne dans son Assedic d'origine mais pas forcément dans son antenne d'origine !

Pas besoin de commentaires sur cette différence essentielle en matière de droit à la mobilité choisie.

Le temps complet est la règle dans la Fonction Publique, contrairement au privé. C'est **pourquoi le temps partiel est un droit à l'Agence**, et dans la plupart des situations il est obtenu, même si c'est après intervention syndicale et/ou des CPL. De plus, un temps partiel à 80 % est rémunéré à 85,7 %, et un agent à 90% est payé 91,4%.

Et surtout, si un problème quelconque surgit dans la vie personnelle de l'agent, il peut revenir à 100% à sa demande, la direction ne peut refuser le retour à temps plein, c'est un droit !

A contrario, aux Assedic, un salarié demandant un temps partiel est soumis à l'arbitraire total de son chef d'antenne. Là non plus, aucune instance paritaire, ne permet le débat contradictoire entre la hiérarchie et les représentants des salariés afin de défendre la demande du collègue. Si ce temps partiel lui est accordé, il signe un avenant à contrat de travail à temps partiel, ce qui implique qu'il n'a aucune garantie de pouvoir revenir à temps plein ! il y a intérêt à bien réfléchir et savoir lire dans une boule de cristal !

**La rémunération, le grand point mis en avant.**

A l'ANPE nous sommes rémunérés sur 13 mois (si, si ! faites bien les calculs !) en tenant compte des parts variables fixes et de la honteuse prime d'intéressement cela fait un 13ème mois. Évidemment, pour atteindre ce 13ème mois, il y a un bémol de taille : il faut être à temps plein et ne pas avoir d'absence maladie de plus de 6 jours continus ou cumulés. Cela étant, ces dispositions honteuses sont liées « uniquement » à des instructions du DG, elles ne sont pas imposées par le statut et peuvent être améliorées ; il nous faut conquérir de nouveaux droits statutaires publics ! Cela est bien plus à notre portée qu'une hypothétique nouvelle CCN. L'argument du budget ne tient pas la route une seconde : si l'ensemble des régimes indemnitaires était mis sur la table, (primes de fonction, de responsabilité, ...) c'est 15 mois de salaire que nous aurions tous ! Pour mémoire, la prime de

responsabilité annuelle des DRA dépasse 11 000€.

Aujourd'hui, aux ASSEDIC les embauches se font au SMIC, point ! D'accord, les payes se calculent sur 14 mois et demi, ce qui fait une nette différence par rapport à nous. Nette ? pas tant que cela finalement car il faut tout comparer en la matière. A l'Agence, nous avançons automatiquement d'indice tous les deux ans et ce, indépendamment du regard et des « affinités » de la hiérarchie à notre égard. En d'autres termes moins élégants : « le délit de sale gueule » ne peut justifier qu'un collègue ne bénéficie pas de son avancement ! Cela peut jouer, uniquement, sur les parts variables supplémentaires, en sachant que même en étant bien (ou tout du moins pas mal) vu, aucune assurance d'obtenir des parts n'est acquise puisqu'une péréquation existe au niveau de la DDA puis de la DRA. On touche là à une conception fondamentale du déroulement de carrière en étant libre de ses opinions morales, philosophiques et religieuses, ce que l'individualisation et le mythe du « mérite » déstabilisent déjà.

A contrario, aux ASSEDIC, un collègue peut rester bloqué pendant 2, 5, 10 et même 20 ans (exemple vérifié) dans le même indice ! L'avancement est uniquement lié au pouvoir discrétionnaire du hiérarchique. Et il ne faut pas croire qu'il suffise d'atteindre les objectifs individuels – notion qui existe officiellement aux ASSEDIC, avec incidence sur tous les éléments individuels liés à la vie professionnelle- pour obtenir cet avancement. Dans cet exemple, la collègue bloquée depuis 20 ans a justement donné un coup de collier pour améliorer ses performances individuelles et coller au rendement demandé... cela n'a rien changé !

**La retraite** est aussi à prendre en compte dans la rémunération globale. Aux ASSEDIC, comme à l'Agence le droit à la retraite est attaqué et le niveau des pensions de Sécurité Sociale (CNAV) vire à la baisse. Pour autant le régime complémentaire des agents publics que nous sommes, l'IRCANTEC, est un régime qui est de loin beaucoup plus performant que l'ARRCO ou l'AGIRC. Le rendement<sup>1</sup> est du simple au double ! Tous les personnels de l'Agence qui abandonneront le statut public risquent de ne plus bénéficier de l'IRCANTEC et de perdre donc une somme importante !

**Le licenciement peut exister à l'Agence**, c'est un fait. C'est fort heureusement très rare (un cas en 2007) et ne

peut être prononcé que par le niveau national ! Le hiérarchique direct, le DDA ou le DRA ne peuvent décider arbitrairement de « virer » un agent. Il leur faut engager une procédure disciplinaire qui sera diligentée par la DG qui doit fournir un dossier complet où sont mentionnés tous les reproches faits aux collègues. Le collègue possède des droits statutaires de défense. Un de ces droits, et non le moindre, est d'être défendu par des élus des personnels réunis en CPN. De plus, il peut choisir un défenseur qui viendra plaider sa cause devant la commission paritaire, présenter des témoignages, etc. Il est clair que la DG est contrainte par ces règles statutaires à n'instruire que des dossiers argumentés qui conduisent rarement (même si c'est déjà trop) à des licenciements.

A contrario, aux ASSEDIC le licenciement se prononce après décision totalement arbitraire du hiérarchique. Le collègue a tout juste droit à présenter une défense dans les 48 heures en étant accompagné d'un délégué du personnel, mais dans un contexte de dualité : le collègue et le délégué, face à la hiérarchie. Il n'y a pas de commission paritaire et aucun laps de temps donné au collègue pour lui permettre de construire une défense.

**Dans le contexte actuel, il est à craindre que les missions dévolues à la nouvelle institution soient axées très fortement sur le contrôle des chômeurs.** Le projet de loi sur « l'Offre Raisonnable d'Emploi » a été examiné par le Conseil Supérieur de l'Emploi et le Président de la République a encore dit le 16 mai à Melun, qu'il fallait que « ça change » ! Il faut comprendre par là qu'il va falloir sanctionner à tout va ! Pour la CGT ANPE rien ne peut justifier qu'un DE se retrouve sans un centime ! Que l'Agence le conseille, lui fasse des propositions, etc. : OUI. Que l'on nous demande de décider en lieu et place de l'usager et de procéder à des radiations sanctions qui conduisent à affamer des personnes et/ou des familles : NON. Ce n'est pas comme cela que l'on pourra résoudre le chômage ; on constatera une baisse des chiffres, mais le nombre de chômeurs sera toujours le même et la misère s'accroîtra ! Pour éviter de devenir des « flics de l'emploi » sans aucun moyen de résistance, nous avons tout intérêt à rester des agents publics puisque les procédures de licenciements ne sont pas aussi faciles que dans le privé !

**Plus généralement, le statut de carrière de l'agent public permet de dérouler une carrière qui ne dépend pas des pressions subies ; il faut absolument le conserver, le défendre et l'améliorer : c'est une garantie indispensable pour le service rendu aux chômeurs, afin qu'eux-mêmes n'aient pas à subir diverses pressions pour accepter n'importe quelle offre d'emploi.**

**Tel est l'enjeu du statut des personnels ANPE**

Je souhaite me syndiquer

NOM Prénom :

Téléphone, adresse :

CGT ANPE

✉ 50 ter rue de Malte  
75011 PARIS

📧 syndicat.cgt@anpe.fr

☎ 01.53.36.33.13 ou 14

<sup>1</sup> Rapport entre la valeur d'achat du point, issu de la cotisation, et sa valeur de calcul pour la retraite