
TEXTE 2 SITUATION INTERNE APRES LE STATUT

Le statut a été imposé par l'établissement avec la signature de 3 syndicats représentatifs mais minoritaires.

La mise en place d'un nouveau statut ne revêtait pas un caractère d'urgence puisque certains volets fondamentaux du précédent n'avaient pas encore été mis en œuvre, l'article 4 notamment. Il y a eu une mobilisation forte de notre syndicat pour lutter contre la mise en place de ce statut. La mobilisation du personnel n'a pas été à la hauteur de notre investissement. Malgré tout, des améliorations ont été arrachées.

La mise en place de ce statut avait entre autre pour but de mettre en conformité les services de l'emploi avec l'accord de l'AGCS signé en 1993.

Depuis 2 ans bientôt, les agents appâtés par certaines modalités attractives (promotionnelles, financières, ...) commencent à subir les contrecoups des effets ravageurs de ce nouveau statut.

Sous l'impulsion des directives européennes et des politiques d'essence libérale, le secteur marchand tend à envahir le champ de ce qui devrait être soustrait à la recherche du profit et au primat de la rentabilité : le service public. Cela prend des formes diverses : privatisation totale ou partielle par retrait de financement public, mise en concurrence, engagements qualité calqués sur des normes à vocation commerciale, introduction des méthodes de management et de gestion du personnel calquées sur celle du privé.

L'informatique repensée, l'ouverture aux entreprises privées de placement, le nouveau statut..., tous ces changements mis bout à bout concourent à un changement intentionnel du rôle de l'Agence dans ses missions au cœur du Service Public de l'Emploi.

1/Culture professionnelle et Résistances

Une des entrées pour imposer le changement de culture souhaité consiste, en cultivant l'individualisme, à diluer la force d'opposition potentielle que constituent les collectifs de travail, porteurs des valeurs du service public.

La résistance doit s'organiser à tout prix avec le collectif de chaque agence. Elle nécessite la solidarité entre collègues face aux manœuvres d'individualisation. Nous ne devons pas confondre individualité et individualisme : par un jeu de manipulation, la direction entend détourner les récriminations légitimes des agents vers elle en montant les uns contre les autres, le collectif contre l'individu et réciproquement. Les agents doivent être défendus individuellement et collectivement face aux pressions de toutes sortes. Il faut reconquérir des moments de partage d'informations entre nous, se soutenir les uns les autres face au totalitarisme de la Direction. Dans ce domaine, nous devons aussi lier la lutte contre le contrôle abusif des agents avec celle contre les contrôles abusifs des chômeurs.

- *Nous voulons un droit d'expression spécifique et régulier des salariés, sur les sujets liés aux orientations de l'Etablissement, à la vie de l'unité et/ou du service hors réunion de service et heures mensuelles d'information syndicale.*

Mais au-delà de cette résistance, c'est par un renforcement permanent de notre culture professionnelle que nous réussirons véritablement à redonner un sens à notre travail. Aux idées mesquines et étriquées de la Direction (le culte des chiffres, la compétition par les primes, le conformisme), sachons opposer une culture professionnelle et une identité collective qui puisent au meilleur de nos valeurs : la solidarité, la responsabilité et le respect de la personne humaine.

De plus, les dirigeants du monde libéral veulent rentabiliser l'action sociale par la mise en maillage étroit de la population la plus défavorisée. Ils la mettent ainsi sous surveillance et

contrôle pour sa dangerosité potentielle tout en l'excluant de l'emploi pérenne, voire de l'emploi ; ils la désignent comme redevable de la collectivité des allocations qu'elle reçoit (assurance chômage ou minima sociaux) et la pressent afin qu'elle constitue une nouvelle classe de travailleurs : les non-comptés et non-protégés. La paupérisation s'accroît et la culpabilité s'installe pour avoir une main d'œuvre malléable et corvéable à merci.

Nous revendiquons :

- *Pour une protection des usagers, le renforcement de la confidentialité lors des entretiens et des saisies informatiques (loi sur le secret professionnel)*
- *la création d'un comité éthique à l'interne et à l'externe.*
- *Pour une protection des agents, nous voulons avoir, par l'intermédiaire du comité éthique, des textes, y compris législatifs, sur lesquels s'appuyer pour pouvoir désobéir aux injonctions contraires aux valeurs du respect de l'utilisateur*
- *ces textes doivent s'appliquer aux autres opérateurs du service public de l'emploi*
- *l'application des textes existants, protecteurs des agents (droits de retrait, confidentialité, etc)*

2/ Changements/évolutions de métiers/pratiques professionnelles

Le statut consacre les nouvelles méthodes de gestion : recherche de performance, compétition entre salariés, voir conquête de clients payeurs. Les primes se sont vues renommées prime de performance et prime d'intéressement, prime de responsabilité ; moyens financiers importants mis en place pour une allégeance sans faille de l'encadrement. Le glissement vers un métier plus commercial s'opère progressivement et la disparition des métiers de relation, d'aide, d'orientation professionnelle et de conseil est en marche.

Le métier de conseiller se transforme, et il devient de plus en plus difficile de concilier ce que les sociologues appellent le travail réel et le travail prescrit. Le travail réel, c'est la rencontre avec le demandeur et ses problèmes, rencontre chaque fois singulière car les chômeurs sont des êtres humains avant d'être des statistiques. Le travail prescrit, c'est le travail officiel, normé et comptabilisé. La segmentation des actes professionnels qui structurent notre travail répond à la segmentation des demandeurs d'emploi voulue par les politiques libérales en cours. L'augmentation des réceptions minutées des demandeurs, la segmentation des actes professionnels et l'obligation de leur codification forcent les agents à pratiquer une caricature d'entretien professionnel : ils sont dans l'« obligation » de nourrir le système comptable informatique en occultant par manque de temps la relation d'aide... Il en résulte une perte d'estime de soi et une démotivation de plus en plus importante au travail. Par un effet miroir, l'agent se retrouve dans la même souffrance que celle du demandeur : celui-ci à résoudre ses problèmes, le conseiller à l'aider. Comme le demandeur d'emploi, l'agent est également en souffrance : le D.E n'arrive pas à résoudre ses problèmes, l'agent n'arrive pas à l'aider par ses conseils.

De même, les opérations de qualification et de certification basées sur des normes à vocation commerciale, menées au nom de la qualité du service, se retournent contre leur objectif : elles renforcent une rigidification, une multiplication des procédures et une infantilisation des agents déjà considérés comme de la main d'œuvre productive.

Au prétexte de diminuer les flux, les plates formes téléphoniques traitent les demandes par un service minimum, impersonnel qui ne peut se prétendre être de l'intermédiation, même si certains services rapides peuvent être rendus par téléphone afin d'éviter déplacements et files d'attente. La rencontre avec le demandeur et l'entretien comme premier « outil » de travail ne sont plus qu'un vœu pieu : l'heure est à l' « aiguillage » vers des prestations réalisées le plus

souvent à l'extérieur de l'Agence ; tout notre savoir faire se décline chez nos partenaires et prestataires et le rôle des agents ANPE se résume à un rôle de prescripteurs et de dispatcheurs.

L'instauration du suivi mensuel modifie considérablement les pratiques professionnelles. En plus de l'aspect quantitatif de la multiplication des entretiens, l'accent est mis sur la personnalisation des rapports entre le DE et le conseiller. Le basculement de tout le fichier sous la forme de portefeuilles individuels fait planer une menace redoutable sur le rapport DE-conseiller. L'atmosphère de course aux chiffres alimentée par les notions de performance et d'efficacité, va faire peser une pression psychologique considérable sur chaque conseiller, et créer les conditions de nombreuses dérives qui vont finalement nuire au demandeur d'emploi, lequel verra son sort fixé entre les mains d'un seul conseiller. Nous dénonçons le principe de l'entretien mensuel tel qu'il est conçu, c'est-à-dire sans moyens humains et immobiliers suffisants, et sans propositions concrètes à faire aux demandeurs d'emploi. Nous dénonçons ce fonctionnement imposé, assimilé à un pointage physique et à un contrôle renforcé. A tous points de vue, un suivi par équipes est préférable..

Nous exigeons :

- ***un ensemble de prestations réellement adaptées aux problématiques des demandeurs reçus. Nous exigeons une prescription justifiée au regard des besoins du demandeur d'emploi et non plus d'un objet statistique qui se traduit de façon effective dans les formations, l'organisation du travail et l'actualisation des compétences. Nous exigeons de la Direction une discussion sur le contenu des prestations. Celles-ci doivent être réalisées prioritairement en interne, laissant à la sous-traitance un rôle de complémentarité et non de substitution***
- ***plus de temps pour les réceptions des demandeurs, plus d'outils adaptés.***
- ***La prise en compte de la dimension sociale et de la relation d'aide à la personne dans nos métiers qui se traduisent de façon effective dans les formations des agents, l'organisation du travail et l'actualisation des compétences.***
- ***Nous exigeons l'abandon de la notion de portefeuilles DE individuels sur la base du ROME. Nous demandons le retour du suivi des D.E sur la base de la proximité géographique.***

3/ Formation

L'accord national interprofessionnel signé en mai 2004 modifie le paysage de la formation et nous retrouvons sa déclinaison dans le Schéma Directeur des Emplois, des Compétences et de la Formation (SDECF) présenté par la DG. C'est une attaque en règle de la conception émancipatrice ou qualifiante de la formation, qui tourne le dos aux ambitions de promotion sociale que la formation a fait naître dans les années 60.

Il en existe 3 types :

- Adaptation au poste de travail
- Adaptation à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi (DIF)
- Développement des compétences (CIF)

Le Droit Individuel de Formation est en fait un droit conditionné et conditionnel et non un droit acquis. Il répond, par l'obligation d'un accord salarié/patron, à une politique libérale d'individualisation du rapport salarial et subordonne le contenu aux besoins de l'établissement : une formation « co-choisie » avec une dérive prévisible de la main mise de la Direction sur le contenu.

Avec 20 h par an sur 6 ans (total de 120h), la durée du DIF ne permet pas de formation qualifiante et l'obligation de l'effectuer en dehors des heures de travail revient à rendre l'agent seul responsable de sa formation. Depuis l'accord sur les 35h, le patronat veut étendre le temps

de travail au delà du temps formel (temps de présence réglementé) vers le temps informel (heures supplémentaires non comptabilisées) et la sphère privée.

A terme, le DIF vient menacer le CIF (congé individuel de formation à l'initiative du salarié): celui-ci permet des stratégies de parcours professionnels par des formations qualifiantes alors que l'autre désengage l'Etablissement de son obligation de moyens pour la formation de ses agents.

Les formations dans le cadre du développement et adaptation des compétences des agents proposent des contenus appauvris et se limitent le plus souvent à un appui technique en situation de travail. Les apprentissages en situation de travail constituent, en effet, le premier dispositif de formation pour les années à venir et le temps consacré à ces formations est une peau de chagrin (le temps de formation prévu pour l'année 2006 par la Direction aurait dû être consacré à la formation sur GEODE!). Les formations ne sont que l'expression des besoins directement opérationnels de l'unité.

Elles mettent en avant des « compétences volatiles » et à travers leurs validations, ce sont en fait les capacités à la productivité de l'agent qui sont jugées.

Elles sont aussi l'occasion de sanction ou de récompense des agents : sanction des agents en souffrance face à l'organisation du travail, récompense pour les agents inscrits dans la logique établissement et parties prenantes dans la flexibilité dans l'emploi demandée par la Direction (CICA, etc.).

Nous revendiquons :

- ***des formations de qualité qui aident réellement à accompagner les demandeurs au vu du marché de l'emploi et tiennent compte de la dimension sociale de notre travail.***
- ***pour tous les agents en statut précaire, des formations systématiques de qualité qui permettent une connaissance de la déontologie, des missions et du fonctionnement de l'Etablissement.***
- ***des formations qualifiantes pour les agents ouvrant la possibilité de diplômes reconnus avec des unités capitalisables et tronc commun universitaire.***
- ***des formations transférables vers d'autres secteurs du Service Public***
- ***la mise en place d'un institut de formation inter SPE***
- ***des formations qui reconnaissent les métiers exercés dans les filières et les niveaux.***
- ***plus de temps de formation, formalisé et structuré en séminaire pour permettre à l'agent une prise de recul.***
- ***Nous revendiquons que le contenu des formations initiales et continues soit discuté au sein des SDECF.***

4/ Niveaux, filières et carrière

Les transformations sociologiques à l'œuvre liées à la mise en place du nouveau statut bouleversent les « anciens équilibres », les nouveaux cadres d'emplois cristallisent ces déplacements et mouvements et aucun n'est épargné.

Le premier effet est une massification du corps des conseillers et à terme on peut penser que le projet de la Direction est un grand corps de conseillers sans distinction de niveaux.

La grille des conseillers est raccourcie, mettant tous les agents de production dans le même panier : ainsi les collègues ne retrouvent plus leurs repères de métiers. Tout le monde fait de tout, au même niveau, celui de la productivité : polyvalence, poly-compétences...accentuant du même coup l'injustice des différences de salaires.

Pour les niveaux II, il n'y a plus la possibilité, en changeant de niveau, de changer le contenu de métier : avant le nouveau statut, en passant de conseiller à conseiller principal, l'agent

pouvait se « spécialiser » dans le conseil à la formation, l'accompagnement au projet professionnel ; avec le nouveau statut, tout le monde doit faire tout avec peu de possibilité d'expertise professionnelle. Du coup, les conseillers référents se sentent « déqualifiés » puisqu'il leur est demandé de se repositionner sur un même contenu de métiers que tous les conseillers (prise d'offre, réception standardisée, suivi de mesures, etc...) et les conseillers se retrouvent dans l'obligation d'augmenter leur champ d'activités (conseil à la formation, montage de dossier de financement, suivi de prestations...) sans la reconnaissance salariale en face.

La question qui se pose : est-il nécessaire de maintenir des différences opérationnelles et fonctionnelles en regard des missions qui nous sont confiées ?

Dans le même temps, la filière management s'étire en longueur et commence au niveau des animateurs d'équipe. On tend ainsi vers un système dont la caricature serait une classe d'ouvriers de production bien encadrée par une ligne hiérarchique proche mais nettement soulignée.

La filière appui/gestion est devenue la variable d'ajustement au manque de personnel face aux réceptions de plus en plus nombreuses et se voit réduite de 10% : pas de possibilité d'évolution jusqu'au niveau III et pas de mobilité géographique possible au vu des effectifs réduits de la filière. Elle devient une filière de relégation où on exécute, sous ordre, des tâches qui ne sont pas anodines comme la gestion RH et les radiations des demandeurs d'emploi entre autres.

Le niveau I est appelé à terme à disparaître : il sera réservé au pré recrutement. Cette disparition annoncée est déjà à l'œuvre : pas de sélection interne prévue, pas de VIAP prévues par la Direction. Les agents du niveau I se retrouvent sans possibilité de mobilité au vu du peu de postes et s'ils sont en plus dans la filière Appui/Gestion, la relégation est double.

Des procédures de pré-recrutement vont voir le jour à l'Agence, concernant les niveaux I et II mais aussi les niveaux 4A et 4B. Les modalités de pré-recrutement seront différentes selon les niveaux et totalement inégalitaires tant sur la nature du contrat, la rémunération que le « sort » réservé à l'agent à l'issue de la période de formation s'il obtient ou non le diplôme. Pour les niveaux 1 et 2, les sélections ne se feront qu'à l'externe tandis que pour les niveaux 4A et 4B, elles seront exclusivement en interne. La physionomie et les objectifs de ce statut sont clairs : pour les niveaux de « production de service », cela s'apparente à un contrat d'apprentissage avec toute l'incertitude de l'intégration en final alors que pour les niveaux de « cadres opérationnels », on est beaucoup plus proche de la promotion interne à la main de l'Etablissement par reprise d'étude.

Le niveau III (les anciens conseillers principaux) est segmenté en deux : les agents du niveau IV sont aussi nombreux que ceux du niveau III.

Les modalités de sélection des CPE n'ont pas permis une représentation collective de leur fonction. L'identification des champs d'action des chargés de projet emploi reste vague et surtout à la disposition de l'établissement : entre vivier d'AEP potentiel et animateur d'équipe non constituée (comme pour les CRP) et nouvelles fonctions opérationnelles à définir au gré des régions.

La direction veut faire jouer aux AEP le rôle de contremaîtres. Ils sont renforcés dans leur mission de contrôle et de mesure des écarts aux objectifs. Ils deviennent le premier niveau de l'encadrement et de contrôle des résultats individualisés. Ils sont piégés dans l'ELP, servant de coupe feu au D/Ale avec une obligation de solidarité dans les prises de décision, entérinée dans la charte de l'ELP. Coincés entre le collectif et le DALE, ils sont sommés par l'Etablissement de choisir leur camp, celui de la DG bien sûr.

Le rapport POCHARD sur les « perspectives pour la Fonction Publique » préconisait la gestion des agents et de leur carrière par les cadres opérationnels du service où ils sont affectés. Le statut entérine ces préconisations : l'intervention de la hiérarchie s'étend tout au long de la vie professionnelle de l'agent : mobilité soumise aux schémas cibles des unités, changement de filière soumise à l'« appréciation » des compétences, progression de carrière soumise à la validation du N+1.

La mise en place du statut a pu faire croire à une requalification mais les possibilités de montée du niveau I au niveau II, et celles du niveau III au niveau IV sont théoriques. La complexité du système des VIAP et son manque de transparence, le parcours d'obstacle et le peu d'élus à la clef donnent aux agents peu d'espoir d'évolution et l'impression d'être « coincés » dans leur niveau. Les VIAP, système inégalitaire par excellence, demandent aux agents de faire valider des compétences qu'ils exercent déjà au quotidien. C'est en fait une Validation Interne des Acquis sur le discours et la pratique professionnels vus par l'Etablissement. Le statut a cassé les possibilités de coupe circuits par l'impossibilité pour un agent titulaire de passer les concours en externe, le forçant ainsi à utiliser, pour son évolution, un système de promotion à la main de la Direction suivant des critères de méritocratie et d'allégeance : l'ascenseur social est désormais sous contrôle total hiérarchique.

La gestion des compétences des agents est subordonnée à l'examen des politiques de gestion des ressources humaines de la Direction : il n'y a plus de prise en compte des situations individuelles de l'agent mais seule la Direction décide suivant le principe que les mobilités fonctionnelles choisies par les agents épousent les besoins des services et une gestion de pénuries des ressources humaines. En ce qui concerne les catégories particulières d'agents (détachés, CISI, TH...), force est de constater qu'aucune prise en compte de leurs spécificités n'est prévue dans les textes. A l'issue du nouveau statut, le devenir des filières hors conseil à l'emploi reste plus qu'hypothétique. Les CISI appellent à la sous-traitance de plus en plus systématique, la filière administrative qui se réduit à peau de chagrin, les détachés dans les structures qui sont coupés du réseau, et dont les modalités de réintégration sont très vagues, les TH dont on ne prend pas en compte les besoins d'adaptation au poste, tant matériels que moraux.

Nous revendiquons :

- ***tous les niveaux I, II, III, doivent être présents dans toutes les filières pour permettre aux agents une équité dans leur évolution professionnelle ;***
- ***la reclassification automatique des conseillers niveau 1 en niveau 2 dans la filière de leur choix.***
- ***une définition claire des fonctions des CPE ;***
- ***le changement de filière sans condition et sans avis hiérarchique avec possibilité de formation à la main de l'agent et, pour les agents de niveau 1 filière appui-gestion, d'accéder à la fonction de CLIA ;***
- ***un droit de regard sur la constitution et le fonctionnement des jurys de validation ;***
- ***une révision complète et une simplification du système des promotions. Les CICA et la VIAP notamment doivent être abolis , en revanche nous revendiquons pour tous les agents qui le souhaitent, le droit de suivre une VAE, prise en charge financièrement par l'établissement, avec du temps dégagé à cet effet ;***
- ***l'agent peut être accompagné s'il le désire dans tout entretien avec sa hiérarchie.***

Nous revendiquons de façon générale :

- ***l'abrogation du statut et de nouvelles négociations***
- ***une reconnaissance financière de la difficulté et de l'importance de nos missions par une revalorisation salariale globale intégrant un 13^{ème} mois, voire un 14^{ème} mois en supprimant toutes formes de primes.***

5/ Les effets du statut 2004 sur le paritarisme

Le rapport POCHARD, dans ses 3 principes politiques préconise «la gestion des Ressources Humaines par les cadres opérationnels».

La DG s'en inspirant dans la conception de son nouveau statut, a donné une place prédominante à la gestion des agents et notamment de leur déroulement de carrière aux AEP et DALE du lieu d'affectation de l'agent (validation des dossiers VIAP, entretiens d'évaluation, formation,...).

Elle a aussi cherché à museler les commissions paritaires, en réduisant à minima leurs prérogatives. Se libérant du «carcan» que celles-ci représentent, elle espère contourner le contre pouvoir des instances et pouvoir gérer au plus près des unités et services le déroulement de carrière et la mobilité du personnel pour accroître la productivité.

Déjà, le changement de dénomination des CPR en CPL pose question.

- Est-ce simplement une « touche » de modernisation ?

- Cela veut-il dire, qu'à terme, les CPL seraient déconcentrées jusqu'au niveau local tel qu'on le connaît aujourd'hui, c'est à dire l'ALE ?

Cela paraît peu probable. On envisage mal l'Établissement mettre en place une CPL par ALE.

- Ou bien, la région, deviendrait-elle le niveau local de l'Agence ?

Nous n'avons pas la réponse, il nous faut être vigilants, car le statut donne la possibilité aux régions de devenir le niveau local.

Un des effets du statut sur le paritarisme, est bien :

L'extension des RAP (résidence administrative pluricommunale) à la main exclusive du DG, incluant la gestion des mouvements locaux à la seule main des DRA.

Ceci n'est pas sans conséquences pour le personnel.

- *Libre choix de la hiérarchie sur les candidats postulants.*
- *Réduction de la mobilité choisie par les agents.*
- *Manque de transparence sur ce type de mouvement.*
- *Flexibilité du personnel réputé affecté à l'ensemble de la RAP.*

Nous revendiquons : La suppression de la notion de RAP, L'ALE ou le service de rattachement comme résidence administrative, Les mouvements locaux traités par les CPL.

Nous exigeons : La suppression de la notion de RAP, la suppression des postes à profil avec pré-requis, et nous dénonçons la généralisation des entretiens de recrutement préalables

Un autre effet, et pas des moindres, est :

La suppression de l'appel en CPN.

La DG a fait d'une pierre deux coups.

- *Se donnant le libre choix des candidats, elle porte atteinte au droit à la mutation et par conséquent à la mobilité.*
- *Limitant le champs des CPN aux seuls conseils de discipline, elle porte atteinte au droit des agents d'être représentés dans les procédures de recours.*

Nous revendiquons : La restauration du droit d'appel en CPN.

Un troisième effet est :

La décentralisation des budgets et la déconcentration de la gestion des ressources humaines.

La décentralisation des budgets que la LOLF (Loi Organique de la Loi de Finance) renforce, permet aux régions de gérer les effectifs non plus en nombre de postes budgétaires, mais en masse indiciaire. Les DRA ont toute liberté de transformer, transférer ou geler des postes sans possibilité pour le personnel et les élu(e)s de vision prospective. Dans ce cadre, les CDD servent de variable d'ajustement aux schémas cibles. La déconcentration favorise le financement de

postes à l'Agence par d'autres structures que l'ANPE, impliquant l'intervention d'organismes extérieurs sur le choix des agents (ex : les postes RMI).

La déconcentration de la RH orchestrée par la DG au profit des DRA renforce leur pouvoir de décision. Elles prennent de plus en plus de décisions unilatérales et arbitraires, et considèrent souvent les instances paritaires comme de simples obligations institutionnelles. Les arguments et les avis des élu(e)s restent trop souvent lettre morte.

Les conséquences en sont :

- *Le non respect du fonctionnement et du rôle des instances paritaires.*
- *Le mépris des élu(e)s et par là même du personnel.*
- *L'arbitraire des décisions.*

***Nous revendiquons : Une concertation plus forte avec les représentants du personnel sur l'utilisation des masses indiciaires, en CCPN et CCPR.
un retour au fonctionnement des instances où chacun est respecté dans son rôle.***

Nous avons obtenu :

- **Un droit d'appel VIAP et CICA en CPL.**
- **L'Etablissement nous a concédé une commission de suivi semestrielle des recours DG en CPN, totalement insatisfaisante.**

Cela ne suffit pas.

***Nous revendiquons : L'abrogation pure et simple de la commission de suivi nationale, au profit d'une restauration de la CPN dans son rôle de recours.
Une possibilité d'appel en CPL à tous les niveaux des parcours de demande VIAP et CICA en attendant que les élu(e)s nationaux soient, lors de ces commissions de recours, en possession d'informations émanant de toutes les CPL.***

Notre organisation syndicale est capable de résister, de faire cesser les attaques de la Direction à l'égard de nos collègues. La transparence de nos critères utilisés en CPL, donne une image positive de nos élu(e)s et de notre organisation. Cela est important et indispensable.

Nous réaffirmons nos principes de base, applicables à tous dans les CPL/CPN, dans la transparence et sans clientélisme.

- Application de critères nationaux, pour plus d'objectivité et de cohérence dans nos pratiques.
- Dénonciation de toute pratique discriminatoire de la part de la Direction.
- Opposition résolue aux instructions contraires ou restrictives au droit des agents et au statut du personnel de l'ANPE.

Il nous faut mettre en place :

→ En lien avec le pôle national «Paritarisme», un ou des correspondants régionaux CPL qui assureraient la remontée des résultats de chacune des commissions paritaires, permettant à nos élu(e)s nationaux de préparer les commissions de suivi des recours DG et défendre au mieux le droit des agents.

→ Mettre en place un groupe national de réflexion composé d'élu(es) nationaux et régionaux, pour adapter et faire évoluer si besoin nos critères.

→ Organiser et coordonner des actions vis à vis des DRA qui bafouent les instances paritaires afin de faire cesser des pratiques abusives.

En février 2002, l'Etablissement concède face au rapport de force l'attribution d'un statut de droit public pour les collègues chargé(e)s de l'entretien des locaux à l'Agence. La CPN

spécifique est donc bien en place avec des élu(e)s SNU et nous nous sommes engagés à soutenir et défendre les revendications de ces collègues .

Nous revendiquons :

Des moyens notables pour un fonctionnement réel de la commission spécifique

L'intégration des agents en niveau I avec tous les droits associés

Une fiche de fonction lisible et respectée par l'établissement

Un droit à la formation professionnelle et continue sans restriction

6/ Accord de méthode - Dialogue social

Le 4 mai 2004 la loi Fillon sur la formation professionnelle et le dialogue social est adoptée.

Concernant le dialogue social, l'idée affichée du gouvernement est de privilégier la négociation collective en donnant une plus grande place à la négociation entre partenaires sociaux.

La grande nouveauté étant l'introduction du principe d'opposition majoritaire.

Jacques Fournier écrit dans son livre blanc sur le dialogue social dans la Fonction Publique : ... "Il existe une longue tradition de dialogue social dans la Fonction Publique"...

A l'ANPE les accords nous ont été imposés avec la mise en place du nouveau statut.

L'agence étant le laboratoire d'expérimentations des projets de réforme de la Fonction Publique, notre Direction Générale a proposé aux organisations syndicales de l'ANPE un accord de méthode sur le dialogue social à l'ANPE.

Accord signé le 7 mai 2005 par 5 organisations dont le SNU/ANPE.

Pourquoi le SNU est intervenu dans ce dossier ?

Lors de notre dernier congrès nous avons décidé d'ouvrir un débat sur une transformation en profondeur des modes de représentation individuelle et collective du personnel.

Nous avons analysé les limites du paritarisme dans l'établissement, dénoncé les accords minoritaires et trouvé « originale » la mise en place des accords locaux sur la RTT uniquement si un vote majoritaire aux CC PR se dégageait.

Fin 2004 la Direction Générale propose aux organisations syndicales d'ouvrir des discussions sur un projet d'accord de méthode partagée du dialogue social à l'ANPE.

Les facteurs qui ont contribué au fait que nous participions aux discussions :

1. le contexte politique externe : défaites du gouvernement aux élections régionales et européennes, la loi de cohésion sociale, les contre- réformes libérales...
2. le contexte interne : la dégradation des conditions de travail et des relations entre le personnel et le management, la mise en place du plan Borloo, la déclinaison du statut du personnel, le changement de DG...
3. le nouveau statut du personnel, qui impose une procédure d'accords nationaux et régionaux entre autres sur toutes les questions qui touchent aux emplois et à la formation, aux procédures de promotion, de mobilité et de recrutement.
4. la décentralisation de la gestion des ressources humaines.

Après débat dans les conseils nationaux nous avons exigé auprès de la Direction Générale :

- le retrait dans le texte de ce qui impliquait une philosophie d'intégration du syndicalisme au projet de la DG ;
- des droits supplémentaires pour tous les agents avec droit d'expression directe en dehors de la ligne hiérarchique ;
- le droit au referendum sur des questions essentielles avec contrôle dans la mise en œuvre ;
- le rétablissement de la proportionnalité issue des élections dans les différentes structures, commissions de suivi, lieux de négociation ;
- le droit d'opposition majoritaire.

Nous avons obtenu de la direction Générale :

- la reconnaissance réaffirmée des instances paritaires ;
- que les différentes réunions techniques avec l'établissement soient uniquement constituées de représentants des OS représentatives des résultats des élections professionnelles ;
- le retrait d'une déconcentration du dialogue social au niveau de l'unité ;
- l'application des droits statutaires et rien de plus aux élus du personnel ;
- la possibilité d'annuler tout projet national ou régional par un droit d'opposition qui s'applique dès qu'une ou plusieurs OS représentant au moins 50 % des suffrages exprimés l'ont décidé ;
- un délai de 15 jours pour dénoncer les accords ;
- la prise en compte des activités syndicales dans les calculs de charges, et la compensation des postes dans les unités et services ;
- l'application de la note de 1983 sur le droit syndical à l'ANPE et la neutralisation de la formule DG « règles de bon usage »

Nous maintenons des revendications non obtenues :

- le droit d'expression directe « autonome » pour tout le personnel indépendamment des heures d'informations syndicales ;
- un droit à consultation par referendum sur des questions essentielles ;
- la proportionnalité intégrale par rapport aux résultats électoraux aux niveaux national et régional ;
- capacité de faire procéder à des enquêtes auprès du personnel ;
- donner aux représentants du personnel des moyens juridiques et matériels.

Depuis la signature de l'accord nous n'avons pas laissé de répit à la direction car elle n'a pas :

- respecté l'accord signé entre autre sur le bon fonctionnement des instances CPL (dernier exemple la non diffusion nationale de l'ensemble des postes CRP) ;
- respecté le règlement intérieur des CCPR ;
- respecté les droits individuels et/ou collectifs des agents ;
- respecté le droit syndical ;
- imposé assez fortement à sa ligne hiérarchique l'obligation d'instaurer un véritable dialogue social.

Le SNU a réagit par un boycott des instances et exigé une réplique forte de la part de la Direction Générale, ce qui a donné lieu au courrier du DG en direction de ses DRA

L'application de l'accord du dialogue social sur le terrain n'est pas en vitesse de croisière loin de là.

Dans les mois à venir des accords seront recherchés tant au niveau national que régional.

Plusieurs domaines sont soumis à conclusion d'accords: SDECF, thèmes concernant les conditions de travail, l'égalité professionnelle, la PMR.

Nous devons sur l'ensemble de ces textes faire des choix politiques, avoir des débats, prendre des décisions afin qu'une éventuelle signature ou le droit d'opposition soient arrêtés démocratiquement.

Le SNU n'a pas signé cet accord avec légèreté, mais après débats avec l'ensemble des adhérents.

Nous l'avons dit et écrit : nous ne pratiquons pas le fétichisme des textes. Nous nous réservons la possibilité de dénoncer l'accord sur le dialogue social.

Signer cet accord c'est donner le pouvoir aux représentants du personnel d'appuyer ou au contraire de bloquer les dispositions prises par la DG, selon qu'elles renforcent ou déstructurent les droits des agents.

Le SNU n'est pas opposé, par principe, à la conclusion d'accords pour autant que ces dispositifs ne contournent pas les instances paritaires traditionnelles.

Le SNU signataire de cet accord devra être attentif afin que l'ensemble de la ligne hiérarchique applique ce texte.

Le SNU devra rechercher autant que possible l'unité syndicale.

7/ Conclusion

Les tensions générées dans les collectifs par les charges de travail de plus en plus conséquentes et les changements sociologiques imposés par le statut se ressentent à tous les niveaux, et aucune structure n'y échappe : unité, DDA, DRA et DG. Différentes études ont établi scientifiquement un lien entre les restructurations et la souffrance physique et psychique des salariés qui les subissent.

Blainville sur Mer le 27/11/05