

# Guide de



# l'agent lorrain

## **PLUS NOMBREUX NOUS SOMMES PLUS FORTS !**

Créé en Janvier 2000, le SNU ANPE LORRAINE est rapidement devenu la première organisation syndicale dans notre région, comme au niveau national.

Fort d'une centaine de militants, le SNU représente les agents et défend leurs intérêts dans toutes les instances paritaires : CPL, CRHSCT et CCPR

Et il y a du travail !

- Sur le plan réglementaire, faire appliquer les textes qui existent : temps partiel, projets locaux de réduction du temps de travail (délai de prévenance des congés), etc.
- Au niveau des conditions de travail : locaux inadaptés, portefeuilles démentiels, hiérarchie autoritariste, management par le stress, objectifs plus ou moins pertinents, etc.

N'hésitez pas à nous contacter pour toutes questions : nous renseignons, conseillons et défendons tous les agents, syndiqués ou non (liste de nos élus à la fin de ce guide)

Si vous souhaitez adhérer au SNU vous trouverez en page centrale un bulletin d'adhésion à retourner à Catherine GERBER (ale Nancy Stanislas)

Le Secrétaire Régional

Georges Tondellier

## SOMMAIRE

I.	PETITE HISTOIRE DU SNU.....	4
II.	DROIT SYNDICAL .....	5
	A. Les élections professionnelles.....	5
	B. Participation au bureau (conseil régional).....	5
	C. Le congé de formation syndicale .....	6
III.	LES COMMISSIONS .....	6
	A. La charte des élus .....	6
	B. CCPN/CCPR .....	7
	C. CPN/CPL.....	8
	D. CNHSCT / CRHSCT .....	8
IV.	MUTACMA .....	10
V.	ADASA .....	10
VI.	LES SUJETS QUI FACHENT : .....	11
	A. Les temps partiels.....	11
	C. Les congés .....	12
	D. Réintégration .....	12
	E. VIAP.....	12
	F. CICA .....	13
	G. Secours exceptionnels .....	113
	H. Résultats CPL .....	113
	I. Part Fixe, part variable .....	14
	J. Accès au dossier de l'agent .....	14
	K. Protection fonctionnelle .....	14
	L. ARTT .....	14
	M. Validation de l'expérience professionnelle.....	14
	N. Période de stage.....	15
	O. CDD, temporaires et contrats aides.....	15
	P. Les CIF.....	15
	Q. Indemnités ZUS.....	15
	R. Frais de changement de résidence .....	15
	S. Frais de déplacement .....	15
VII.	CLASSIFICATION DES EMPLOIS.....	16
VIII.	LA GRILLE INDICAIRES.....	17
IX.	LES CONTACTS UTILES .....	18

## **I. PETITE HISTOIRE DU SNU**

- 2000 : Naissance du SNU suite à la décision de 80% des adhérents de la CFDT-ANPE de quitter leur confédération. Cette dernière s'était alignée sur les propositions du MEDEF pour l'approbation de la convention UNEDIC qui créa le PARE
- 2002 : Le SNU est la première Organisation Syndicale de l'ANPE avec 28,5% des suffrages aux élections professionnelles  
Adhésion du SNU à la Fédération Syndicale Unitaire (FSU)

Le SNU TEFI au national regroupe : l'ANPE, le Ministère du Travail, des relations sociales et de la solidarité, les Réseaux Insertion (Missions Locales, PAIO, Structures d'Insertions et de Formation Professionnelle)

### **❖ Les grandes orientations du SNU :**

Il lutte contre toutes formes de discrimination raciste, antisémite, xénophobe, sexiste, homophobe, lesbophobe, etc. Il défend également les valeurs de la démocratie, des débats contradictoires et du pluralisme. Sans oublier le rôle important que tient le SNU au niveau de MUTACMA, de l'ADASA et des Commissions d'Hygiène, de Sécurité- Conditions de Travail. (CRHSCT, CNHSCT)

Depuis sa naissance, le SNU lutte contre le nouveau statut du personnel qui est inégalitaire, destructeur des garanties individuelles et collectives. Nous souhaitons son abrogation et sommes ouverts à toutes négociations pour un nouveau statut du personnel respectant les valeurs du service public comme la gratuité, l'égalité de traitement, etc.



Consulte le site : <http://www.snuanpe.org>

## II. DROIT SYNDICAL

### A. Les élections professionnelles

**Note 6031**

Consultation du personnel organisée, tous les 3 ans, pour élire les représentants du personnel et des organisations syndicales aux divers organismes de représentation (Comités consultatifs paritaires nationaux et régionaux, commissions paritaires locales et nationales, comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail).

La qualité d'électeur est acquise pour les agents présents à l'effectif à la date d'établissement des listes électorales (sauf cas particuliers).

Pour les scrutins CPN/CPL, les agents votent pour la seule commission correspondant à leur niveau d'emploi, celui-ci étant apprécié à la date d'établissement des listes électorales.

### B. Participation au bureau (conseil régional) **Note 6021.02**

Il s'agit d'une autorisation d'absence non soumise aux nécessités de service. Le formulaire de demande de congé exceptionnel doit être déposé, au plus tard 24 heures à l'avance, appuyée de la convocation qui doit préciser la nature, la date, l'heure et le lieu de la réunion.



Si tu souhaites participer à un conseil régional demande ton invitation par mail : [snu.lorraine@anpe.fr](mailto:snu.lorraine@anpe.fr) ou auprès d'un élu SNU ! Tu trouveras leurs coordonnées à la fin de ce guide !

Il s'agit de la participation d'un agent, syndiqué ou non, à des stages ou sessions exclusivement consacrés à l'éducation ouvrière ou à la formation syndicale organisée à l'initiative d'une organisation syndicale représentative.

**❖ Modalité**

L'agent doit présenter sa demande à son supérieur hiérarchique direct 30 jours à l'avance en indiquant les dates d'absence, le nom de l'organisme chargé de la session ou du stage qui doit être agréé et l'organisation syndicale responsable de l'organisation.

Ce droit soumis aux nécessités du service a une durée maximale de 12 jours ouvrables par an et concerne tous les agents sauf ceux embauchés sous contrats de droit privé.



Les décisions de rejet des demandes du congé de formation syndicale doivent être communiquées avec leurs motifs à la commission paritaire.

⇒ **Demandez systématiquement le retour de votre demande du congé de formation syndicale avec le refus écrit de votre supérieur hiérarchique.**

Au moment de la reprise de fonction, l'agent doit remettre au supérieur hiérarchique direct le bulletin de participation délivré par l'organisme à l'issue du stage. Le congé pour formation syndicale est considéré comme une journée de travail normal. Il existe une possibilité de récupération si le congé inclut des journées ou fractions de journées non travaillées ; dans ce cas, les journées effectivement passées en formation sont décomptées des droits de l'agent.

**III. LES COMMISSIONS****A. La charte des élus**

Les élus SNU, en adhésion et en respect des statuts, du règlement intérieur (section SNU/ANPE) et des textes d'orientations du syndicat, s'engagent à :

- Défendre les intérêts individuels et collectifs
- Défendre le principe d'un statut national pour tous
- Investir les instances paritaires pour qu'elles soient le lieu de dénonciation des injustices et des inégalités
- Affronter la direction chaque fois que les droits des agents seront bafoués
- Lutter contre toutes discriminations et clientélisme
- Se battre pour faire progresser les droits des agents
- Participer à la stratégie globale de l'organisation et à la mobilisation du personnel

Dans le cadre de leur rôle pendant les commissions, ils s'engagent à :

- Prendre en compte toutes les candidatures
- Respecter les critères clairs et objectifs définis par le SNU
- Interpeller l'Établissement sur le respect des textes
- Négocier les conditions les plus favorables à la demande de l'agent
- Faire des contre-propositions dans le règlement de situations difficiles
- Veiller au respect des engagements pris par l'Établissement lors des commissions
- Informer les agents des résultats de la demande et des procédures à suivre
- Informer, conseiller et défendre les agents au quotidien

## B. CCPN/CCPR

### ❖ **Le Comité Consultatif Paritaire National (CCPN) Note 6032.04.01**

Le CCPN est un organisme paritaire compétent, au niveau national, pour connaître des problèmes généraux relatifs à l'exécution des missions de l'Etablissement, à l'organisation et au fonctionnement du service, à l'amélioration des méthodes de travail. Le CCPN se réunit au moins 4 fois par an, à l'initiative du Directeur général ou sur demande écrite d'au moins la moitié des représentants titulaires des organisations syndicales. Il est composé du Directeur général, ou de son représentant et de 22 sièges : 11 représentants de l'établissement (11 titulaires et 11 suppléants) et 11 représentants du personnel (11 titulaires et 11 suppléants)

### ❖ **Le Comité Consultatif Paritaire Régional (CCPR) en Lorraine Note 6032.05**

Le CCPR est un organisme paritaire compétent, au niveau régional, pour connaître des modalités de mise en oeuvre, au niveau de la région, de l'organisation générale et du fonctionnement du service, des programmes de modernisation des méthodes et techniques de travail et de leur incidence sur la situation du personnel. Le CCPR se réunit au moins 4 fois par an. Réunions sur initiative du Président ou sur demande écrite de la moitié au moins des représentants titulaires des organisations syndicales. Il est composé du directeur régional, ou de son représentant et de 5 représentants de l'établissement (5 titulaires et 5 suppléants) et 5 représentants du personnel, dont 2 SNU (5 titulaires et 5 suppléants)



Une question ? Une Suggestion ? Contacte les élus ! Tu trouveras leurs coordonnées à la fin de ce guide.

## C. CPN/CPL

### ❖ **Commissions Paritaires Nationales (CPN) Note 6032.06**

Les CPN donnent un avis, au niveau national, sur les décisions d'ordre individuel prises en application des dispositions du statut qui prévoient leur consultation pour les agents appartenant aux niveaux d'emplois IVB, VA, VB. Elles siègent en conseil de discipline pour les niveaux d'emplois I à VB. Elles sont tenues informées des suites données aux demandes d'instruction du directeur général. Les questions relatives à certaines situations des agents des niveaux Ibis à V. Elles sont tenues à l'initiative de l'Établissement ou sur demande écrite de 50 % au moins des représentants du personnel. Ces commissions sont composées du président nommé par le Directeur Général et de représentants de l'établissement et du personnel.

Niveaux d'emploi	Commission paritaire nationale	Représentants titulaires de l'établissement	Représentants titulaires du personnel
Niveau I / I bis	1	3	3
Niveau II	2	6	6
Niveau III	3	3	3
Niveau IVA	4	3	3
Niveau IVB	5	3	3
Niveau VA et VB	6	3	3

## ❖ Commissions Paritaires Locales (CPL) en Lorraine Note 6032.07

Les CPL sont compétentes pour donner leur avis sur les décisions individuelles concernant les agents appartenant à chacun des niveaux d'emplois I à IVA, en région Lorraine, en matière de demandes de :

- \* Mutations (**Note 6093**)
- \* Appels à temps partiel (**Note 6052.01**)
- \* Avancements accélérés
- \* Carrières exceptionnelles (**Note 6095.02**)
- \* Informations sur les refus de congé de formation syndicale (**Note 2121.04**)
- \* Recours VIAP sur dossier (**Note 6102**)
- \* Recours CICA (**Note 6112.09**)
- \* Refus de CIF (**Note 6104.01**)
- \* Et tout autres cas problématique

Elles sont informées des décisions de changement du lieu de travail prises par le directeur régional. Elles sont convoquées à l'initiative de l'Établissement ou sur demande écrite de 50% au moins des représentants du personnel.

Niveaux d'emploi	Commission paritaire	Représentants titulaires de l'établissement	Représentants titulaires du personnel
Niveau I / I bis	1	3	3 dont 2 SNU
Niveau II	2	5	5 dont 3 SNU
Niveau III	3	3	3 dont 2 SNU
Niveau IVA	4	3	3 dont 1 SNU



Retrouve les coordonnées de tes élus à la fin de ce guide !

## D. CNHSCT / CRHSCT

### ❖ Le Comité National D'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CNHSCT) Note 3032.09

Le CNHSCT est un organisme consultatif qui intervient dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail. Il est composé du Directeur général ou de son représentant, de 18 représentants (8 de l'établissement et 10 du personnel), d'un médecin de prévention et parfois d'experts.

Le CNHSCT examine les questions relatives aux risques auxquels sont exposés le personnel, le public et les biens de l'Agence. Il donne un avis sur les mesures concourant à la préservation de la santé des agents au travail, sur les programmes de modernisation des équipements, des méthodes et des techniques susceptibles d'avoir des incidences sur les conditions de travail. Il veille à l'application des textes, des prescriptions et consignes en matière d'hygiène et de sécurité au sein de l'établissement. Il formule des propositions au Directeur général tendant à l'amélioration de la sécurité, de l'hygiène et des conditions de travail.

❖ **Le Comité Régional D'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CRHSCT) en Lorraine**  
**Note 6032.10**

Le CRHSCT est compétent dans les mêmes domaines que le CNHSCT. Il est composé du président et de 8 sièges : 3 représentants de l'établissement (3 titulaires et 3 suppléants) et 5 représentants du personnel, dont 2 SNU (5 titulaires et 5 suppléants)

Le CRHSCT apprécie la situation des services de l'agence en matière de sécurité, d'hygiène et de conditions de travail. Il fait toute proposition utile dans ce domaine au directeur régional. Il est consulté sur l'ouverture de nouvelles unités, sur l'aménagement des locaux au regard des règles d'hygiène et de sécurité et sur les consignes particulières en matière de prévention des incendies et des accidents. Il prend connaissance des mesures prises en vue de faciliter l'adaptation des postes de travail aux handicapés.

Chaque année, le directeur régional, lui soumet pour avis un programme d'action annuel. Ce programme est arrêté définitivement après délibération. Il est établi par référence aux axes prioritaires définis par le CNHSCT. Il doit aboutir à l'élaboration de solutions concrètes.



Retrouve les coordonnées de tes élus à la fin de ce guide !

#### IV. MUTACMA

MUTACMA est la mutuelle des agents ANPE.

Depuis 1997, MUTACMA se développe à l'ANPE en s'appuyant sur les valeurs mutualistes :

- Pas de sélectivité par l'âge. Les cotisations sont indexées seulement sur votre indice et/ou vos revenus. Vous êtes libre d'adhérer jusqu'à 70 ans ;
- Pas de questionnaire de santé. Quels que soient vos antécédents toutes les prestations vous sont accessibles ;
- Pas de délai de carence. Dès le premier jour de votre adhésion, l'ensemble des personnes couvertes par votre contrat ont accès à toutes les prestations ;
- Pas d'exclusion pour dépenses importantes. Aucun adhérent ne peut subir de radiation parce que son état de santé a généré plus de dépenses de soins que les cotisations payées ;
- Des garanties de haut niveau. Les prestations offertes par nos contrats doivent permettre à l'adhérent de limiter au maximum sa participation, afin que les coûts des soins ne constituent pas une barrière pour accéder à ceux-ci.



Adhérer à une mutuelle est indispensable ! Pour rappel, en cas de maladie, si tu n'as pas d'assurance MUTACMA, tu n'as que 90 jours à plein traitement, puis 270 jours à demi traitement !



Consulte le site : <http://www.mutacma.fr> ou contacte votre représentant Mutacma, ses coordonnées se trouvent à la fin de ce guide !

#### V. ADASA

L'ADASA Lorraine est une association destinée à gérer les œuvres sociales des agents de l'ANPE. Elle est gérée par 6 Administrateurs élus par le personnel pour une durée de 3 ans. Le SNU y a 3 élus dont le Président.

Tous les agents de l'ANPE sont adhérents de droit à l'ADASA : agents titulaires, en CDD, les temporaires, les CAV, les CAE, les retraités.

L'ADASA Nationale délègue des crédits à chaque association régionale en fonction de l'importance de la région et du nombre d'agents. Les Administrateurs Régionaux utilisent ces crédits pour mettre en place, promouvoir et développer les activités dans la région, et rendent compte à l'ADASA Nationale de l'utilisation de ces crédits.

Pour 2006, l'ADASA Nationale a attribué à l'ADASA LORRAINE un budget de 27 521 € pour 991 adhérents, ce qui représente une moyenne annuelle de 27,67 € par agent.

Les subventions 2007 sont de 27 283 € pour 1118 adhérents soit 24,40 € par agent.



Consulte le site ADASA sur Alice, Espaces Nationaux, ADASA  
Ou contacte tes élus leurs coordonnées se trouvent à la fin de ce guide !

## VI. LES SUJETS QUI FACHENT :

### A. Les temps partiels

Note 6052.01

La demande doit impérativement parvenir au Directeur d'agence 2 mois avant la date souhaitée de début de la période de service à temps partiel (sauf exception). Elle doit préciser la quotité et les modalités de la réduction désirée, accompagnée d'une proposition d'un calendrier annuel des périodes travaillées si l'agent souhaite bénéficier d'un temps partiel annualisé. À l'appui de sa demande, l'agent souscrit un engagement sur l'honneur de ne pas occuper une autre activité salariée.



Le refus d'autorisation **doit dans tous les cas être précédé d'un entretien** mené par le directeur d'unité ou le responsable du service. Il doit est **notifié par écrit** à l'intéressé au moins **un mois** avant la date demandée.



En cas de refus L'agent qui n'a pas obtenu satisfaction peut saisir la CPL compétente, qui émet un avis. En cas de vote partagé ou de décision du DRA contraire à l'avis majoritaire ou unanime de la CPL, l'agent peut saisir la CPN compétente.



Le service à temps partiel est **accordé de plein droit** sur demande pour l'agent, comptant 1 an de service à temps complet et de façon continue, à l'occasion de chaque naissance jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou en cas d'adoption, jusqu'à l'expiration d'une période de trois ans à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer.



En cas de demandes multiples de temps partiel dans une agence, une concertation est organisée par le Dale

## B. La journée de solidarité

**Note 6051.06**

Depuis la loi n°2004-626 du 30 juin 2004, la durée annuelle du travail effectif a été augmentée de **sept heures** par la mise en place de la journée de solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées.

Cette durée est, quelle que soit la formule ARTT retenue, proratisée en fonction des quotités de temps de travail, et se décline de la manière suivante :

100%	90% sur 4,5js	90% sur 4 js	80%	70%	60%	50%
7 H 00	6 H 18	6 H 18	5 H 36	4 H 54	4 H 12	3 H 30



Le décompte d'une journée RTT s'accompagne d'une restitution de crédit de temps (sauf pour les agents soumis au forfait cadre), correspondant à la différence entre la durée quotidienne théorique de travail et la durée de la journée de solidarité, tel que calculée ci-dessus.

## C. Les congés

Une liste de congés exceptionnels (**Note 6121.03**) existe. Y sont répertoriés les congés pour déménagement, mariage, naissance, adoption, décès, maladie contagieuse.

Si vous êtes employés de manière continue depuis au moins 3 ans, vous pouvez prendre des congés pour convenances personnelles (**Note 6124.02**) pour une durée maximum de 6 ans.

Vous pouvez bénéficier d'un congé sans traitement pour élever un enfant (**Note 6124.05**) de moins de 8 ans ou atteint d'une infirmité exigeant des soins continus pendant une durée maximum de 5 ans par enfant.

Pour des raisons liées à la famille (**Note 6124.07**), il est possible de demander un congé sans traitement de maximum 15 jours par an.

Le congé de grave maladie (**Note 6125.07**) est accordé à la suite d'une incapacité de travail reconnue médicalement, due à une affection invalidante nécessitant des soins prolongés. Les droits de rémunération varient selon votre ancienneté et ils peuvent être complétés par le dispositif « maintien du revenu »

## D. Réintégration

**Note 6128**

La réintégration est gérée de manière différente selon qu'il s'agisse d'un congé avec ou sans traitement et qu'il soit supérieur ou égal à 3 mois.

## E. VIAP

**Note 6102**

La Validation Interne des Acquis Professionnels (VIAP) est un dispositif d'évaluation des savoirs et des savoir-faire qui a pour objectif d'évaluer le niveau de maîtrise des activités décrites dans le référentiel de validation. Elle constitue une démarche de reconnaissance des compétences liées au métier exercé et est aussi une étape nécessaire pour se présenter aux épreuves de sélection interne.

### ❖ **La VIAP sur dossier**

L'ancienneté requise dans l'emploi est de 2 ans (sauf cas particuliers). L'agent dispose d'une **décharge totale d'activité d'une journée et demi** fractionnable en 3 demi journées, pour préparer son dossier sur son lieu de travail ou même **en dehors** de son lieu de travail.

Si le résultat final est positif, la VIAP est prononcée pour 5 ans (sauf cas particuliers) et permet au candidat de se présenter aux épreuves de sélection interne. Si le résultat final est négatif, la commission doit justifier son avis et communiquer à l'agent ses préconisations.



En cas de désaccord, l'agent dispose d'un droit de recours en CPL. En cas de vote partagé en CPL, un recours est ouvert auprès de la commission nationale.

Le SNU s'est opposé à la mise en place d'un barrage supplémentaire à la promotion.

#### ❖ La VIAP sur épreuve

Le candidat présente sa demande d'inscription dès l'annonce d'une ouverture de VIAP sur épreuves. En cas de réussite, il est autorisé se présenter aux épreuves de la première sélection interne qui suit.

#### F. CICA

**Note 6122.09**

Les CICA ont pour objet de valider, de certifier et de reconnaître par la rémunération un effort de développement particulier dans un domaine d'expertise intéressant l'Établissement.

Les agents intéressés posent leur candidature en remplissant le dossier spécifique au CICA, disponible sur Intranet, Alice. Ils transmettent ce dossier de candidature après avis hiérarchique formalisé au service RH de leur région.

A l'issue de la sélection, les candidats retenus doivent suivre la formation d'accompagnement prévue pour l'acquisition des connaissances nécessaires à la mise en œuvre des activités et au développement des compétences approfondies et exercer les activités prévues pour l'obtention du CICA dans l'unité ou le service de localisation du CICA.

En cas d'obtention du CICA, l'agent s'engage à exercer l'activité liée au CICA pendant au moins deux ans après l'obtention du certificat.



En cas de désaccord, l'agent dispose d'un droit de recours en CPL. En cas de vote partagé en CPL, un recours est ouvert auprès de la commission nationale.

Le décisionnaire statue en dernier ressort après avis de la CPL ou CPN selon les cas.

#### G. Secours exceptionnels

**Note 6191**

Ils sont destinés aux agents, pour les aider à faire face à des difficultés financières exceptionnelles et soudaines dues à des événements imprévisibles



L'établissement ainsi que d'autres organismes peuvent intervenir : contactez l'assistante sociale de l'agence ou l'Adasa

#### H. Résultats CPL

En cas de vote partagé ou de décision du DRA contraire à l'avis majoritaire ou unanime de la CPL, l'agent peut solliciter une instruction auprès du Directeur Général en matière de demandes de :

- \* Mutations (**Note 6093**)
- \* Appels à temps partiel (**Note 6052.01**)
- \* Avancements accélérés
- \* Carrières exceptionnelles (**Note 6095.02**)
- \* Informations sur les refus de congé de formation syndicale (**Note 2121.04**)
- \* Recours VIAP sur dossier (**Note 6102**)

\* Recours CICA (**Note 6112.09**)

\* Refus de CIF (**Note 6104.01**)

### **I. Part Fixe, part variable**

**Note 6112.03**

- ❖ **La part fixe** est versée dès le recrutement et payée mensuellement.
- ❖ **La part variable de la prime de fonction** est versée mensuellement dès le premier mois qui suit la fin de la période de stage (sous réserve d'abattements éventuels pour cause absence, dont la période de référence est du 1<sup>er</sup> novembre d'une année au 31 octobre de l'année n+1)
- ❖ **La prime variable liée à la manière de servir** est attribuée semestriellement en juin et décembre et le nombre de fraction peut varier entre 0 et 3 (1 part : manière de servir très satisfaisante, 2 parts : manière de servir à souligner particulièrement, 3 parts : manière de servir exceptionnelle).

Le décisionnaire informe oralement chacun des agents de la proposition de décision le concernant, en la motivant, au cours d'un entretien préalable. Ensuite, chaque agent bénéficiaire reçoit une notification d'attribution de parts variables individualisées. Ce document ne figure pas au dossier administratif de l'agent.



Un recours pour non attribution de part variable individualisée est possible. Il n'est pas soumis à avis paritaire, car il s'agit de rémunération.



En cas de non attribution de part variable individualisée au cours de deux semestres consécutifs, l'agent est reçu à sa demande par l'autorité auprès de laquelle s'exerce le recours et peut se faire accompagner d'un représentant du personnel.

### **J. Accès au dossier de l'agent**

**Note 6012.01**

Tous les agents ont accès à leur dossier. Il suffit d'introduire une demande, qui n'a pas besoin d'être justifiée, à la DRA par voie hiérarchique. Ces documents sont personnels et confidentiels. Le dossier informatisé peut être envoyé sous pli personnel.

### **K. Protection fonctionnelle**

**Note 6013.01**

Droit de l'agent à la protection de l'Établissement, en cas de mise en cause devant une juridiction pour faute de service, ou **lorsqu'il intente une action en justice en raison de menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont il a été victime dans le cadre ou à l'occasion de ses fonctions.**



En cas de problèmes contactez vos élus CRHSCT qui vous aideront dans les démarches à effectuer. Vous pouvez également contacter le médecin et l'assistante sociale de l'établissement.

### **L. ARTT**

**Note 6051.05**

Il existe deux formules d'ARTT : la nationale ou la locale. La formule nationale, qui est rarement mise en place dans les agences, se compose de 38h de travail hebdomadaire, 13 jours RTT et 5 jours de RTT attachés à la semaine d'hiver) La formule locale est conduite par le management avec la participation des agents. La durée hebdomadaire de travail est fixée selon la formule choisie dans votre agence : formule nationale ou projet local.



Votre formule nationale ou projet local doit être consultable en agence. Cela est d'autant plus important qu'ils gèrent votre quotidien comme par exemple le délai de prévenance des congés !

### **M. Validation de l'expérience professionnelle Note 6060.07**

L'expérience professionnelle, antérieure à l'entrée à l'agence, d'une durée au moins égale à 12 mois peut être prise en compte dans la limite des 2/3 sans pouvoir excéder 8 ans.

En cas de désaccord sur la durée de la VEP, un recours est possible auprès de la commission nationale de la validation de l'expérience professionnelle.



### **N. Période de stage**

**Note 6063.01**

La période de stage est fixée à six mois pour les niveaux d'emplois I, II, III et à un an pour les niveaux IVA et IVB. Si elle est jugée insatisfaisante, elle pourra être renouvelée pour une durée au plus égale à la moitié de celle de la période initiale.

Si des difficultés apparaissent lors de la période de stage, elles doivent être évoquées sans attendre et des entretiens pluralistes doivent être menés



### **O. CDD, temporaires et contrats aides**

Collègues, si vous êtes concernés consultez pour : les contrats à durées déterminées, la **note 6071.01** ; pour les temporaires, la **note 6071.02** ; pour les contrats aidés, la **note 6173**

Le SNU est favorable aux embauches en CDI !



### **P. Les CIF**

**Note 6104.01**

Le droit est ouvert aux agents justifiant de 3 années de services effectifs. La formation, d'une durée minimale équivalente à un mois à temps plein et agréementée par l'Etat ne peut excéder 3 ans au cours de la carrière de l'agent. Une demande doit être déposée en double exemplaires, au plus tard 60 jours à l'avance, auprès de son responsable hiérarchique direct. L'accord ou de refus doit être notifié à l'intéressé dans un délai d'un mois. En formation, l'agent peut percevoir une indemnité uniquement pendant les 12 premiers mois de formation.

Un recours est possible en CPL en cas de refus par l'établissement de votre CIF.



### **Q. Indemnités ZUS**

**Note 61201**

Il s'agit d'une prime de fonction attribuée aux agents affectés dans les quartiers difficiles dénommés « ZUS »

Le SNU se prononce pour la généralisation de cette prime. Les agents reçoivent des demandeurs d'emploi en difficultés dans toutes les agences !



### **R. Frais de changement de résidence**

**Note 6113.06.01**

Des frais de changement de résidence sont possibles selon des critères très précis (consulter la note). Le montant l'indemnité forfaitaire varie en fonction du volume et la distance. Il prend en compte le conjoint (sous condition de ressources), les enfants ou ascendants à charge.

### **S. Frais de déplacement**

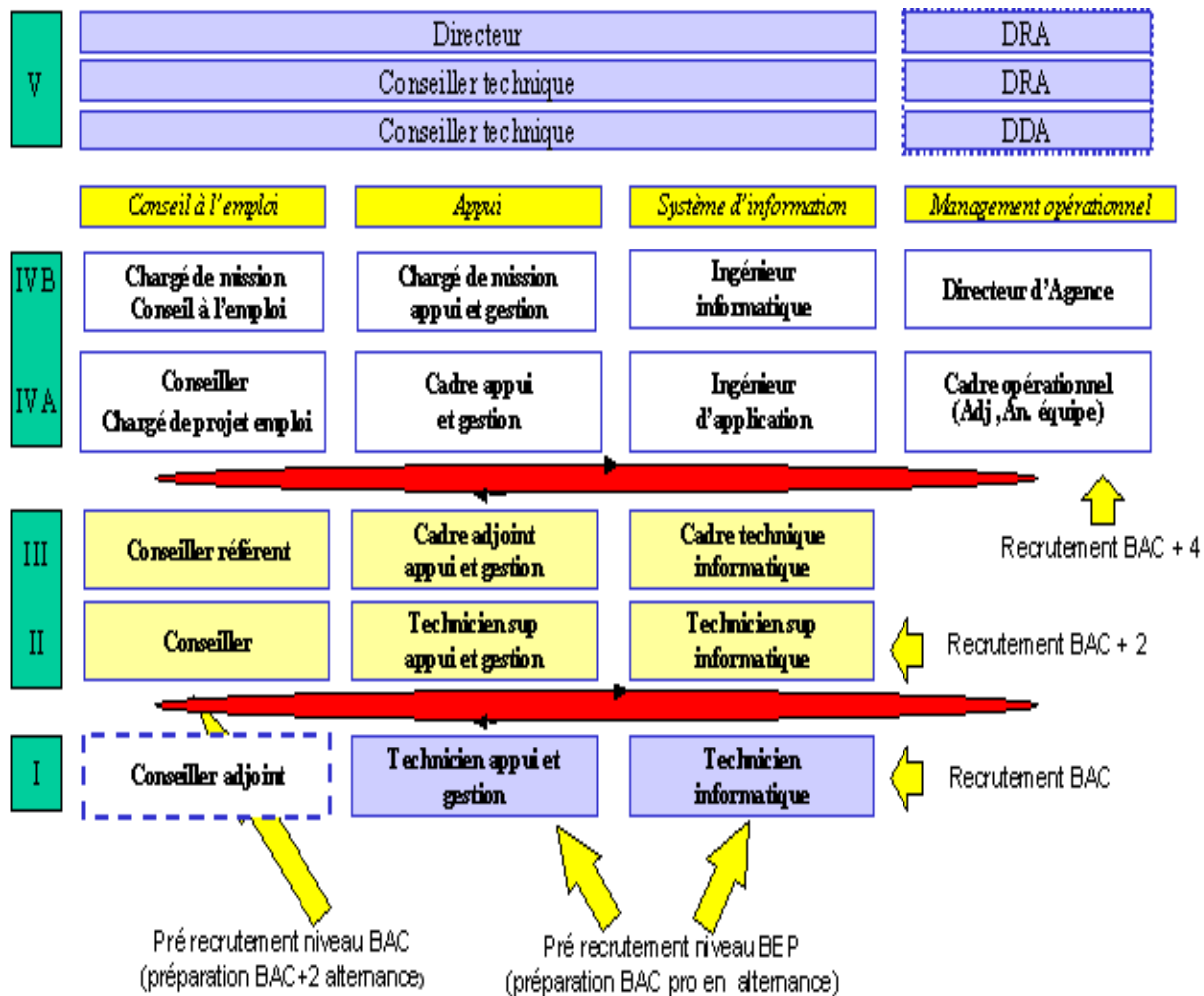
**Note 6113.07.01**

Les frais de déplacement consistent au remboursement des frais engagés par les agents pour les besoins du service.

Le SNU considère que ces frais sont insuffisants comme dans toute la fonction publique !



## VII. CLASSIFICATION DES EMPLOIS



<b>LA GRILLE INDICAIRE</b>		<b>I</b>		<b>II</b>		<b>III</b>		<b>IVA</b>		<b>IVB</b>		<b>VA</b>		<b>VB</b>		
<b>Niveaux</b>																
<b>Échelons</b>	Durée (ans)	Indices nouveaux majorés	Durée (ans)	Indices nouveaux majorés	Durée (ans)	Indices nouveaux majorés	Durée (ans)	Indices nouveaux majorés	Durée (ans)	Indices nouveaux majorés	Durée (ans)	Indices nouveaux majorés	Durée (ans)	Indices nouveaux majorés	Durée (ans)	Indices nouveaux majorés
1	2	291	2	308	2	355	2	414	2	435	2	455	2	526		
2	2	297	2	321	2	375	2	434	2	464	2	485	2	557		
3	2	311	2	332	2	394	2	453	2	494	2	515	2	588		
4	2	321	2	345	2	414	2	473	2	524	2	545	2	619		
5	2	332	2	360	2	433	2	493	2	554	2	575	2	650		
6	2	345	2	379	2	453	2	512	2	584	2	605	2	681		
7	2	357	2	399	2	473	2	532	2	614	2	635	2	712		
8	2	367	2	413	2	493	2	553	2	644	2	665	2	743		
9	2	380	2	427	3	523	3	582	2	674	2	695	2	783		
10	2	400	2	443	3	553	3	612	3	704	2	725	2	803		
11	2	418	2	463	3	573	3	632	3	734	2	755	2	821		
12	2	439	3	483	3	593	3	655	.	762	2	785	.	HEA		
13	2	463	3	504	3	613	.	678	.	.	.	821	.	.		
14	3	478	.	514	.	633	.	.	.	.	.	.	.	.		
15	.	489	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.		
<b>Échelons exceptionnels</b>																
.	2	478	2	504	2	573	2	632	2	704	2	755	1	821		
.	2	489	3	514	2	593	2	655	2	734	2	785	.	HEA		
.	.	514	.	534	2	613	2	678	3	762	2	821	.	.		
.	.	.	.	.	3	633	3	697	3	794	.	HEA	.	.		
.	.	.	.	.	.	653	.	717	.	815	.	.	.	.		
<b>Échelons fonctionnels</b>																
.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	2	695	.	HEA		
.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	2	785	.	HEB		
.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	2	821	.	.		
.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	HEA	.	.		
<b>Niveaux d'emplois</b>		<b>I BIS</b>				<b>IV B BIS</b>										
<b>Échelons</b>	Durée (ans)	Indices nouveaux majorés		Durée (ans)	Indices nouveaux majorés											
1	1	263*		2	414											
2	2	265*		2	443											
3	2	270*		2	473											
4	2	284		2	503											
5	2	302		2	533											
6	2	316		2	563											
7	2	330		2	593											
8	3	345		3	623											
9	3	349		3	653											
10	3	357		3	683											
11	.	379		.	713											
12	.	.		.	.											
13	.	.		.	.											
14	.	.		.	.											
<b>Échelons exceptionnels</b>																
1	.	394		3	683											
2	.	.		3	713											
3	.	.		3	743											
4	.	.		3	773											
5	.	.		.	783											

## **VIII. LES CONTACTS UTILES**

### **Les élus en CPL 1**

Soraya BOUZEBOUJIA (Luneville) [soraya.bouzeboudja@anpe.fr](mailto:soraya.bouzeboudja@anpe.fr)  
Sabine EMONDI (Hagondange) [sabine.emondi@anpe.fr](mailto:sabine.emondi@anpe.fr)  
Martine GOMES (Pont à Mousson) [martine.gomes@anpe.fr](mailto:martine.gomes@anpe.fr)  
Annick SANTANTONIO (Commercy) [annick.santantonio@anpe.fr](mailto:annick.santantonio@anpe.fr)

### **Les élus en CPL 2**

Isabelle HEMMER (Forbach) [isabelle.hemmer@anpe.fr](mailto:isabelle.hemmer@anpe.fr)  
Nathalie JACQUOT (Gentilly) [nathalie.jacquot@anpe.fr](mailto:nathalie.jacquot@anpe.fr)  
Benoît MONTIGNY (Toul) [benoit.montigny@anpe.fr](mailto:benoit.montigny@anpe.fr)  
Benoît NODARI (Vandoeuvre) [benoit.nodari@anpe.fr](mailto:benoit.nodari@anpe.fr)  
Dominique OLRV (Nancy) [dominique.olrv@anpe.fr](mailto:dominique.olrv@anpe.fr)  
Catherine VANLYS (Hagondange) [catherine.vanlys@anpe.fr](mailto:catherine.vanlys@anpe.fr)

### **Les élus en CPL 3**

David FAURE (DDA 54 Sud) [david.faure@anpe.fr](mailto:david.faure@anpe.fr)  
Catherine GERBER (Nancy) [catherine.gerber@anpe.fr](mailto:catherine.gerber@anpe.fr)  
Ludovic LOUIS (Vandoeuvre) [ludovic.louis@anpe.fr](mailto:ludovic.louis@anpe.fr)  
Catherine TISSERAND (St Dié) [catherin.tisserand@anpe.fr](mailto:catherin.tisserand@anpe.fr)

### **Les élus en CPL 4**

Emmanuel SALVISBERG (Nancy) [manu.salvisberg@anpe.fr](mailto:manu.salvisberg@anpe.fr)  
Sarah ZIMMERMANN (Nancy) [sarah.zimmermann@anpe.fr](mailto:sarah.zimmermann@anpe.fr)

### **Les élus en CRHSCT**

David FAURE (DDA 54 Sud) [david.faure@anpe.fr](mailto:david.faure@anpe.fr)  
Isabelle HEMMER (Forbach) [isabelle.hemmer@anpe.fr](mailto:isabelle.hemmer@anpe.fr)  
Benoît NODARI (Vandoeuvre) [benoit.nodari@anpe.fr](mailto:benoit.nodari@anpe.fr)  
Viviane STRAPPAZON (Pont à M.) [viviane.strappazon@anpe.fr](mailto:viviane.strappazon@anpe.fr)

### **Les représentant en CCPR**

Jean-Charles Contaux (Epinal V.) [j-charles.contaux@anpe.fr](mailto:j-charles.contaux@anpe.fr)  
Ludovic LOUIS (Vandoeuvre) [ludovic.louis@anpe.fr](mailto:ludovic.louis@anpe.fr)  
Georges TONDELLIER (Hagondange) [georges.tondeller@anpe.fr](mailto:georges.tondeller@anpe.fr)  
Sarah ZIMMERMANN (Nancy) [sarah.zimmermann@anpe.fr](mailto:sarah.zimmermann@anpe.fr)

### **Les élus ADASA**

Danièle FOUQUET (Nancy) [daniele.fouquet@anpe.fr](mailto:daniele.fouquet@anpe.fr)  
Marie-José HUIN (Briey) [marie-jose@anpe.fr](mailto:marie-jose@anpe.fr)  
Ludovic LOUIS (Vandoeuvre) [ludovic.louis@anpe.fr](mailto:ludovic.louis@anpe.fr)

### **La déléguée MUTACMA pour le SNU Lorraine**

Véronique VUILLAUME (Nancy) [vero.vuillaume@anpe.fr](mailto:vero.vuillaume@anpe.fr)

### **L'assistante sociale**

Céline CHASTANET [celine.chastanet@ext.anpe.fr](mailto:celine.chastanet@ext.anpe.fr)  
03 83 95 65 80 (tous les jours) 03 83 44 75 48 (le vendredi 9h30 - 12h)

## Les médecins des agents de l'ANPE

DDA 54 Sud, Nancy St Thiébault, Nancy Stanislas, Pont à Mousson	Docteur SESMAT 03 83 50 35 64
Nancy Gentilly, Vandoeuvre, Espace cadres	Docteur DEVILLE 03 83 50 35 24
Toul	Docteur BATY 03 83 50 35 75
Luneville, St Dié	Docteur GRANDCOLAS 03 29 64 88 61
DDA 3 Frontières, Metz Taison, Metz St Nicolas, Montigny les Metz, Hagondange, Espace Cadre, CRDC	Docteur SESMAT 03 83 50 35 64
Thionville, Hayange, Briey, Jarny, Longwy, Villerupt	Docteur OSTER 03 87 55 76 20
DDA Moselle Est, Forbach, St Avold, Sarreguemines, Sarrebourg	Docteur ALLARD 03 87 55 76 19
DDA Vosges, Epinal Dutac, Epinal Voivre, Gerardmer	Docteur BETTING 03 29 64 88 61
Remiremont	Docteur OUDOT 03 29 64 88 57
DDA Meuse, Bar le Duc, Commercy	Docteur THIEBAUT 03 26 40 85 33
Verdun	Docteur JACQUES 03 26 40 85 33

# SNU

