

## Un combat de progrès !

### Sommaire

#### p.1

#### **L'Edito de Régis Dauxois Secrétaire Général de la CGT-FO ANPE**

Un combat de progrès !

#### p.2

#### **Spécial Congrès de Bussang 2006**

#### p.3

#### **Solidarités interpro**

Il y a 70 ans, les Congés  
Payés

#### p.4

#### **Infos pratiques ANPE**

Nouveau recruté :  
les étapes du parcours

Le 13 juin a constitué un premier temps de mobilisation.

Depuis l'annonce de la mise en oeuvre du Suivi Mensuel Personnalisé, Force Ouvrière ANPE a adopté une position claire : si l'accompagnement est l'une de nos missions essentielles, le « SMP », avec son caractère mensuel systématique, l'insuffisance des moyens associés, sa finalité plus que douteuse (puisqu'il s'inscrit avant tout dans l'application du décret du 2 août sur le contrôle des demandeurs d'emploi) et les dispositifs d'évaluation individuelle des agents, ne peut nous convenir.

Nos revendications sont précises :

- l'arrêt immédiat de la « mensualisation » du suivi
- des renforts supplémentaires
- le refus du « préprofilage » réalisé par les Assedic
- la maîtrise pleine et entière des conseillers sur les prescriptions, le placement, le conseil
- un plan d'urgence immobilier
- le refus d'un mode d'encadrement qui vise uniquement à contrôler de plus en plus étroitement le travail des personnels
- le respect des droits des demandeurs d'emploi
- le respect des droits des Agents
- une formation complète des nouveaux recrutés correspondant aux missions de l'ANPE
- la résorption de la précarité.

Dans les conditions actuelles, gérer des portefeuilles de 130, 150 demandeurs d'emploi (et parfois bien plus) revient à saboter la qualité des services rendus par l'Agence, par ailleurs mise en concurrence avec des entreprises privées de placement.

Ce 13 juin, 6406 collègues étaient en grève. Le taux de grévistes calculé par la Direction Générale doit être sérieusement contesté et revu. D'abord parce que nous comptons pas moins de 4615 précaires à l'ANPE ! Parce que les collègues en temps partiel, en maladie, en formation, en période de stage ne sont pas décomptés, ce qui permet à la DG de diviser le nombre de grévistes par 28374 agents ! En réalité, le taux de grévistes n'est donc pas de 22.6% mais bien de 30 % au moins. Ce mouvement, la Direction Générale ne peut pas l'ignorer.

Mais ne nous leurrions pas. Nous l'avons déjà écrit à plusieurs reprises ces derniers mois : ce n'est pas une seule journée de grève qui permettra d'obtenir des avancées tangibles.

Nous le savons toutes et tous, le gouvernement (celui-ci comme les précédents) ne se soucie guère des besoins des usagers du service public de placement. Ce qui compte, ce sont les statistiques du chômage, surtout à l'approche d'échéances électorales... Mais nous savons aussi que la persévérance et la pugnacité payent !

Nous en avons un exemple avec le CPE. Nous sommes également sur le point d'enterrer le CNE, sur la base des recours devant les Prud'hommes.

À l'ANPE, et à une autre échelle, nous avons, il y a quelques mois de cela, fait reculer la Direction Générale sur la mise en oeuvre de l'article 20 (l'entretien d'évaluation obligatoire). Nous venons encore de la faire reculer sur la mise en place du contrat de « pré-recrutement » (rappelons qu'il s'agit d'un contrat par alternance selon

lequel le stagiaire effectue sa formation sur son temps libre)...

Lors de son 8ème Congrès, les 29, 30 mai et 1er juin, à Bussang (Vosges), le Syndicat National FO ANPE a réaffirmé son profond attachement au service public et aux valeurs républicaines, à l'égalité des droits, à l'égalité de traitement, celle des demandeurs d'emploi comme celle des agents<sup>1</sup>.

Nous avons réaffirmé notre détermination à défendre les intérêts matériels et moraux des personnels, sans considération catégorielle. Ce ne sont pas là, contrairement à ce que certains se plaisent à dire, des combats « d'arrière garde », bien au contraire :

**c'est un  
combat de  
progrès !**

<sup>1</sup> : les résolutions votées par le Congrès de Bussang sont disponibles sur [www.foanpe.com](http://www.foanpe.com)



## Exprimez-vous, nous vous imprimons !

Amie lectrice, ami lecteur, adhérent-e ou sympathisant-e, vous retrouverez à cette page, dès le numéro du mois d'août, la rubrique "Contributions Directes". Nous vous proposons d'y diffuser vos écrits, dessins, contributions de tous ordres. Témoignage, article de fond, reportage, billet d'humeur, dessin d'humour, poème, chanson... sujet d'actualité, économique, social, professionnel... vous pouvez tout nous envoyer.

De préférence par courriel à [dgmail12-foanpe@yahoo.fr](mailto:dgmail12-foanpe@yahoo.fr), à défaut par courrier

à la Permanence Nationale FO ANPE, 18 rue d'Hauteville 75010 Paris.

N'oubliez pas de nous préciser qui vous êtes et si vous souhaitez que nous préservions votre anonymat. A vos plumes, à vos claviers !



## Un Congrès, pour quoi faire ?

Le Congrès est la réunion de l'ensemble des sections départementales, qui sont la structure de base du Syndicat.

Il se tient ordinairement tous les trois ans et son rôle est double :

- déterminer, après travaux et débat, les orientations du syndicat national FO ANPE pour les trois années à venir ;
- élire l'équipe chargée de mettre en application ces orientations et de représenter le Syndicat National :
- un Conseil National de 18 membres, "parlement" de l'organisation, qui élit en son sein les sept membres du Bureau National (l'exécutif du Syndicat National),
- quatre Commissions Statutaires chargées de veiller au bon fonctionnement du Syndicat,
- le délégué national des Retraités,
- une Commission Nationale de l'Encadrement, consultative, chargée de traduire les problèmes spécifiques des personnels d'encadrement dans la réflexion et l'action du Syndicat National FO ANPE.



## Le nouveau Conseil National FO ANPE

Dans le cadre agréable d'un village de vacances à Bussang, vallée des Vosges à quelques encablures du ballon des Vosges et de celui d'Alsace, et par une météo qui incitait plus à la réflexion et au débat qu'à la villégiature (nous avons même eu de la neige un 1<sup>er</sup> juin !) les Sections Syndicales ont élu Conseillers Nationaux :

Régis DAUXOIS  
Gisèle FABREGUE  
Thérèse HERGOTT  
Loïc BARBOUX  
Diane GASTELLU  
Jean-Daniel GARRIGUES  
Jean MONTERO  
Sébastien SOCIAS  
Jean-François CATHALA  
Françoise NAIN

Alain CREN  
Michelle DORKEL  
Marie-Jeanne  
POUDOULEC  
Jacques ARNAL  
Nello DEON  
Catherine JOLY  
Pierrick SIMON  
Brigitte HAUENSTEIN

Ont été élus au Bureau National :

Régis DAUXOIS, Secrétaire  
Général

Jean MONTERO, Trésorier  
National

Diane GASTELLU et Loïc  
BARBOUX, Secrétaires  
Généraux adjoints

Gisèle FABREGUE,  
Trésorière Nationale  
Adjointe

Thérèse HERGOTT et  
Sébastien SOCIAS,  
Secrétaires Nationaux

Le Secrétaire national de la Section des Retraités est Jean-Pierre NICOLAS et son suppléant, Yvon ARANDEL.  
Le délégué de la Commission Nationale de l'Encadrement est Patrick SALMON.



Jean-Claude Mailly à la tribune



Thérèse HERGOTT



Le nouveau Bureau National  
au moment de... l'Internationale

Toutes les photos de cette page sont signées Michel de Lamberterie.

## Il y a 70 ans... 1936, les Congés Payés

dossier réalisé avec l'aide du site [www.force-ouvriere.fr](http://www.force-ouvriere.fr)

Au milieu des années trente la condition ouvrière est déplorable. La crise de 1929 jette sur le pavé 1,1 million de chômeurs, soit 12% des actifs. Les salaires baissent de 8 à 20%. En 1935, le pouvoir d'achat a diminué de 27%. Mais du fond des ateliers gronde une sourde révolte contre l'autoritarisme des patrons, la discipline plus sévère, la généralisation du chronométrage et des chaînes, les salaires de misère, la lèpre des taudis des banlieues ouvrières.

La CGT nouvellement réunifiée demande le passage de la semaine de 48 heures à 40 heures, sans diminution de salaire. Le patronat refuse, arguant de la concurrence étrangère.

En ce début de printemps 1936, le climat politique est tendu. Réunies dans un front populaire, les gauches abordent les élections législatives du 26 avril et du 3 mai avec optimisme. Impatient, le mouvement social ne va pas attendre le résultat du deuxième tour.

Les manifestations du 1er Mai sont imposantes. Pour avoir chômé le 1er Mai, des syndicalistes, ouvriers des usines d'aviation Bréguet au Havre et Latécoère à Toulouse, sont licenciés dès le lendemain.

Le 3 mai, le front populaire remporte les élections avec 376 sièges contre 222 aux droites. Mais constitutionnellement, Léon Blum doit attendre un mois pour former son gouvernement. Les Bréguet et les Latécoère n'attendent pas. Le licenciement des syndicalistes a été la goutte d'eau de trop. Le 11 mai, 600 ouvriers de Bréguet occupent leur usine, imités le surlendemain par les Latécoère. Le 14 mai, la région parisienne entre dans la danse.

Désorientés par la victoire du Front populaire, apeurés par ces occupations pacifiques et spontanées qui empêchent tout lock-out et embauche de jaunes, déçus par les forces de l'ordre qui ne sont pas envoyées contre les grévistes, les patrons cèdent rapidement. Mais rien n'y fait, le mouvement se propage comme une trainée de poudre. La base et les dirigeants syndicaux multiplient les demandes d'un salaire minimum, des 40 heures et l'instauration de délégués du personnel.

Début juin, c'est l'ensemble du pays qui est touché. Les grèves venues de la base touchent la métallurgie, la chimie, le textile, les grands magasins, les cheminots et les PTT. Les grèves touchant les mines, le bâtiment et les cafés-restaurants sont décidées par la direction de la CGT.

### Premiers billets de congés payés

Notre doyen et membre d'honneur du Bureau National, Maurice Chevalier, nous a prêté ce document précieux : le carnet de billets de congés payés qui a appartenu à son père. Les Grands Réseaux français (la SNCF n'a été créée qu'en août 1937) consentaient aux salariés en congé une réduction sur les tarifs de 3<sup>ème</sup> classe selon une réglementation qui n'avait rien à envier à nos actuelles complexités administratives :



La Confédération générale de la production française prend peur. Elle entre demande à Léon Blum, qui vient de former son gouvernement, d'organiser une entrevue avec la CGT. Cette dernière accepte : la rencontre débute le 7 juin à 15 heures à l'Hôtel Matignon. Les accords sont signés dans la nuit. Cette première grande victoire du syndicalisme n'entraîne pas une reprise immédiate du travail. Le 9 juin, le bâtiment débraie. Le 11, il y a encore deux millions de grévistes, le jour où Maurice Thorez, leader du Parti Communiste, lance son fameux : « Il faut savoir terminer une grève ». Le 12, la métallurgie parisienne reprend, mais début juillet il reste encore 200 000 grévistes.

Les grèves de 1936 voient pour la première fois un vaste mouvement d'occupation ouvrière, sans arme, sans violence ni destruction. L'ambiance était à la fête, affirmant aussi la nouvelle puissance ouvrière. D'un seul coup tout s'arrête, le son de l'accordéon remplace le bruit des machines, sans pour autant basculer dans la grève générale insurrectionnelle.

Mais le patronat n'a pas regardé les bras croisés, en spectateur impuissant, l'expérience de 1936. Affolé en mai, sonné en juin, il est déjà plus vigoureux en septembre et d'après l'expression de l'historien Jean Bouvier, « en pleine forme en février 1937 ».

Après le premier été des congés payés, le gouvernement Blum marque "la pause". Les projets de retraite des vieux travailleurs, de fonds national du chômage et d'échelle mobile des salaires sont abandonnés.

En 1938, la "revanche" commence : le 21 août, Edouard Daladier, chef du Gouvernement, prononce un discours intitulé " Il faut remettre la France au travail " : " Cette loi de paresse et de trahison nationale est", dit-il, " la cause de tous les maux de notre économie. Elle a précipité la chute de la France. On ne peut pas avoir une classe ouvrière avec une semaine de deux dimanches et un patron qui s'étrangle à faire vivre le pays... " Argumentation qui en rappelle d'autres plus récentes. Vous ne trouvez pas ?

Deux ans plus tard, avec les mêmes arguments, le maréchal Pétain va balayer d'un trait de plume ce qui reste des lois sociales. Il faudra attendre la Libération pour que les travailleurs soient rétablis dans leurs droits.

Sur présentation de ce carnet, revêtu de l'attestation patronale prévue aux feuillets annuels ci-après, le titulaire peut obtenir chaque année, pour lui et sa famille, un billet d'aller et retour de 3<sup>e</sup> classe, comportant une réduction de 40 % sur le prix de 2 billets simples et valable pour un parcours quelconque sur les Grands Réseaux français.

La presse d'extrême droite vitupérait alors les «salopards en casquette qui profitent de la semaine des deux dimanches». Plus récemment on lisait dans "20 minutes" sous la plume de Nicolas Baverez : "Le temps libre, c'est le versant catastrophe sociale. Car autant il est apprécié pour aller dans le Lubéron, autant pour les couches les plus modestes, le temps libre, c'est l'alcoolisme, le développement de la violence, la délinquance, des faits malheureusement prouvés par des études." (20 minutes, 07/10/03). Finalement, le monde n'a pas changé tant que ça !

## Nouveau recruté : les étapes du parcours

Vous qui faites partie des dernières "vagues" de recrutement, des "renforts SMP" comme on vous a gracieusement appelés, vous vous interrogez sur les prochaines étapes de votre vie au sein de l'Agence... rassurez-vous, même les "anciens" se posent des questions. Sans prétendre détailler en une seule page de journal toutes les informations qui vous seraient utiles, voici un rapide survol de ce qui vous attend.

### Période de stage = formation ?

Vous êtes recruté en CDI : la "période de stage" incluse dans votre contrat est en réalité une période d'essai.

La durée de la période de stage est déterminée par le Statut des Agents en fonction du niveau d'emploi dans lequel vous êtes recruté. Pendant cette période, vous recevez une formation mais il est tout à fait possible que vous ayez achevé la formation avant la fin de votre période de stage. L'inverse serait problématique, car la période d'essai est validée en partie au vu de la validation des acquis de la formation initiale.

L'Etablissement peut recourir à une prolongation de la période de stage :

*"si l'agent doit s'absenter pour un motif reconnu légitime, cette*

*la limite d'une durée égale à la période initiale",* dit le

référentiel RH. Traduisez : en cas d'absence

légitime supérieure à la période de stage initiale -

6 mois pour un Conseiller-, la période de stage

serait considérée comme non concluante.

#### Comment est validée la

#### "période de stage" ?

Citons toujours le référentiel RH : *"Au terme de la période de stage, les agents doivent satisfaire à un contrôle d'aptitude qui tient compte de la validation des connaissances professionnelles et de l'appréciation sur la manière de servir. Si la période de stage est jugée satisfaisante, l'agent est engagé."*

La validation des connaissances professionnelles, c'est celle que vous passez en fin de formation. L'appréciation sur la "manière de servir" est une notion que vous allez retrouver tout au long de votre parcours à l'Agence et qui recouvre tout ce qu'il y a de subjectif dans le regard que peut porter sur vous votre responsable hiérarchique...

#### ... et en cas de rupture ?

Elle peut intervenir à l'initiative de l'Etablissement ou à la vôtre ; elle se fait sans préavis ni indemnité au moyen d'une lettre recommandée avec accusé de réception, comme pour toute période d'essai.

### Je veux changer d'agence

Si vous êtes en CDD, difficile : vous êtes recruté pour un poste donné. Si vous êtes en CDI, il faut attendre la fin de votre période de stage pour pouvoir "participer au mouvement". Mais en attendant, vous pouvez tenter de demander un changement sur des postes restés vacants à l'issue d'un mouvement.

Une fois titulaire, vous pouvez participer au mouvement. La "règle des deux ans" dont on vous a sans doute déjà parlé n'est pas vraiment une règle, seulement une ligne de conduite de l'encadrement. En cas de "fait nouveau" (événement familial par exemple), l'Etablissement lui-même peut enfreindre cette "règle" qui n'en est pas une. Les représentants FO, eux, ne la prennent pas en considération. La liste des élus FO aux Commissions Paritaires est disponible sur [www.foanpe.fr](http://www.foanpe.fr).

### CDD : vers la titularisation ?

Deux chemins pour être titularisé quand on a été embauché à l'Agence en CDD :  
- le recrutement externe "classique", comme si vous n'aviez jamais mis les pieds à l'ANPE -sauf comme usager, bien sûr.

- les sélections "sur expérience professionnelle" ouvertes à toutes les personnes pouvant justifier d'une durée d'expérience donnée à un niveau reconnu équivalent à celui de l'emploi visé. En clair, deux ans à un niveau Bac+2 pour un recrutement de Conseiller. Attention, ces sélections ne sont pas réservées aux CDD de l'Agence, toute personne remplissant les conditions peut s'y présenter.

NB : Le fait d'avoir travaillé plusieurs mois, sinon plusieurs années, à l'ANPE, ne vous permet pas pour autant d'échapper à la "période de stage" obligatoire.

### QUELS RECOURS ?

Toute décision administrative est susceptible de recours hiérarchique puis de contestation auprès du Tribunal Administratif. Les décisions de l'ANPE ne font pas exception à la règle, même si vos interlocuteurs affirment parfois le contraire.

Attention, il existe une "hiérarchie des normes" à respecter, et tout courrier adressé à votre DDA, DRA ou au DG doit transiter par la voie hiérarchique.

Prenez conseil auprès des militants syndicaux autour de vous. Vous trouverez les coordonnées des militants FO de votre région sur [www.foanpe.com](http://www.foanpe.com)

### Je vais gagner combien ?

#### I- le salaire de base

Il existe une grille de rémunération pour chaque niveau d'emploi. Vous serez tout d'abord classé au premier échelon de la grille correspondant à votre niveau.

- Si vous êtes en CDI, vous pouvez bénéficier de la VEP (Validation de l'Expérience Professionnelle). Les expériences seront validées si elles sont d'un niveau de qualification supérieur ou égal à celui pour lequel vous avez été recruté. Autrement dit, une expérience à l'ANPE dans un

niveau inférieur ne sera pas prise en compte. La "reprise d'ancienneté", comme on l'appelle parfois, consiste à prendre en compte cette expérience dans la limite de deux tiers avec un maximum de huit ans, et à vous placer à l'échelon correspondant dans la grille de votre niveau. Illustration : vous avez été quinze ans technicien dans le privé (niveau Bac + 2), vous êtes recruté comme Conseiller, vous bénéficiez d'une VEP de 8 ans et serez placé au 5ème échelon de la grille du niveau II.

- Si vous êtes en CDD, il est possible de négocier avec la hiérarchie votre niveau de rémunération en fonction de votre expérience professionnelle. Cette disposition a jusqu'ici été surtout appliquée aux personnes recrutées sur des emplois particuliers (juristes, chargés de communication...) mais rien ne s'oppose à ce qu'elle puisse être appliquée à un Conseiller en Agence Locale !

#### II - le "régime indemnitaire"

A cette rémunération de base s'ajoute toute une série de primes et compléments fixes ou variables qui diffèrent selon votre niveau d'emploi et vos fonctions. Parmi ces compléments figurent les "parts variables" qui vous seront versées uniquement à partir de l'expiration de votre période de stage. Une partie de ces parts, versée mensuellement, subit un abattement en cas de maladie (une sorte de "double peine") et le reste vous est attribué semestriellement -ou pas attribué- en fonction de votre "manière de servir". FO condamne la "rémunération au mérite" et en particulier son application : le contingent de parts étant limité, pour qu'un agent soit "bon" il faut en trouver de "mauvais" !

### prend ses vacances en juillet !

Nous vous souhaitons d'excellents congés d'été et vous donnons rendez-vous dans la seconde quinzaine du mois d'août.