

Avant qu'il ne soit trop tard

Sommaire

p.1
l'Edito de Régis
Dauxois
Secrétaire Général de
la CGT-FO ANPE
Avant qu'il ne soit
trop tard

p.2
Liberté sur parole(s)
Texte

p.3
Solidarités interpro
Airbus : Les salariés
n'ont pas à payer les
erreurs des
dirigeants !

Le grand absent de
la campagne
électorale : l'emploi

p.4
Infos pratiques ANPE
Prime
"d'intéressement" :
ça vous intéresse !

Le 29 mars, toutes les organisations syndicales de l'ANPE appellent à mobiliser pour défendre l'avenir de l'ANPE et par conséquent, le nôtre !

Chacun comprendra qu'une intersyndicale au complet, avec huit organisations, est déjà un fait remarquable en lui-même. **Les plus sceptiques de nos collègues devraient alors être convaincus de l'importance des enjeux.**

Comme vous avez pu le constater, le tract d'appel au 29 mars évoque la menace que constitue le **décret institutionnel**. Celui-ci ne concerne pas le statut des agents mais le **statut de l'Agence**. Il y est question :

- de **régionalisation**, avec un renforcement sans précédent **du pouvoir des DRA**,
- de **l'intensification des rythmes de travail et de la gestion par le stress**,
- de **du démantèlement de la filière Appui et Gestion...**

Certains diront qu'il manque telle ou telle critique et /ou revendication, d'autres, qu'il y a « trop de choses » dans cet appel. Mais, dirons-nous, peu importe : **l'essentiel est que cet appel en commun existe.**

L'art du compromis est difficile et chaque organisation demeure entièrement libre de faire connaître ses propres positions.

Une chose est sûre : nous avons l'opportunité, le 29 mars, de réussir une mobilisation exceptionnelle.

Si toutes et tous, nous « posons les stylos », nous avons les moyens d'alerter **l'opinion publique** (car la casse du service public de l'emploi, c'est aussi **la casse des droits des demandeurs d'emploi !**)

En dénonçant notre charge de travail, les injonctions stupides et irréalistes, les différentes méthodes d'organisations du

travail conduisant à la culpabilisation des agents, le caractère mensuel du SMP (qui, professionnellement parlant, est une absurdité), l'insuffisance de la formation professionnelle, le déficit insupportable en mètres carrés, etc., **nous allons faire entendre notre voix et nous pouvons forcer la Direction Générale à changer d'attitude.**



Si le mouvement est massif, **Christian Charpy** devra, **lui ou ses successeurs**, intégrer le fait que les agents peuvent réagir, se mettre en colère et DIRE STOP. Les Directeurs régionaux devront également en tirer des enseignements.

Alors..

Vous voulez être respectés ?

Vous voulez défendre vos droits ?

Vous voulez que l'on reconnaisse votre identité professionnelle ?

Vous refusez d'être pris dans la tourmente d'une **restructuration-fusion** qui se soldera inévitablement par des réductions d'effectifs, le licenciement ou le non remplacement des uns sans un centime de plus sur la fiche de paie pour les autres ?

Vous refusez que les **DRA** deviennent les patrons d'une **ANPE régionalisée** (en vous privant de toutes les possibilités de recours au niveau national) ?

Vous refusez la **vente par morceaux de l'ANPE** ?

Vous voulez prendre les devants avant qu'il ne soit trop tard et qu'un plan de licenciement voit le jour ?

Le 29 mars, c'est le moment ou jamais d'exprimer votre EXASPERATION !



SYNDICAT NATIONAL
CGT-FO ANPE
18 rue d'Hauteville
75010 PARIS
tél. :
01 55 34 35 80
fax :
01 40 39 97 71
e-mail :
syndicat.cgt-
fo@anpe.fr
Site internet :
http://
www.foanpe.com

Bienvenue chez vous !

Cette rubrique, c'est vous qui l'alimentez. Ce que nous voulons y publier, c'est votre parole en liberté :

- vos témoignages sur votre façon de vivre votre travail : vos bonheurs comme vos colères, vos fiertés comme vos indignations
- des interviews de collègues qui parlent de leur vie à l'Agence sous un angle personnel.

Vous avez beaucoup à dire !

Vous voulez contribuer : merci d'adresser vos courriels à dgemail12-foanpe@yahoo.fr.

Texto

Courrier daté du 16 janvier 2007 :

"Je rentrais de maternité quand les dossiers de chargé de projet ont été proposés et bien sûr, j'en ai été informée 48 h avant la date de forclusion. Dommage, car certains de mes collègues ont été accompagnés par leur ELP pour monter le dossier et sont donc passés IV A." (...)

"Et là commence la démobilisation du conseiller : voilà aujourd'hui trois fois que je vais jusqu'à l'oral des concours. Heureusement que la VIAP a été prolongée, sinon je devrais la repasser. Chaque fois je constate que mes notes sont de plus en plus basses. Dois-je en conclure que mes

Mail d'une collègue quittant son Contrat d'Avenir à l'Agence :

"Bon, ça y est c'est fait !

J'ai passé un an en votre agréable compagnie (...)

J'ai été pas mal déçue par mon contrat, et j'espère que vous serez honnête avec le prochain candidat en lui expliquant qu'il ou elle sera payé à coup de triques, pas de prime de retour à l'emploi, pas de cumul alloc-paye, pas d'espoir d'embauche bref, que du bonheur en perspective (heureusement que la direction est chaleureuse) !

Enfin tout ça pour dire que, malgré ce contrat poubelle, j'ai été heureuse de travailler avec une équipe dynamique et jeune (si si), mais je vous quitte car (et c'est bien connu) quand on s'en va c'est toujours pour encore plus jeune... mais surtout pour un CDI.

(...)

En tout cas, je vous souhaite bien du courage pour la suite parce que moi, je voudrais pas être à votre place... ouais, vive le SMP !

Et encore merci de m'avoir accueilli dans votre équipe, c'était vraiment un plaisir (je n'ai jamais été douée pour les compliments ou remerciements non plus...).

HASTA LA VISTA"

années d'agence ont un impact négatif sur mes compétences ?"

Mail d'un collègue, le 22 février, au sujet de la sélection des demandeurs d'emploi orientés sur un suivi par Altedia :

"Je tiens à vous faire parvenir cette information que nous avons reçue par mail, sachant que l'organisme dont il est question est un organisme privé financé par l'Assedic :

En pièce jointe les informations sur ce dispositif qui peut soulager certains portefeuilles et/ou venir en repêchage des recalés d'OCC.

Attention il y a des critères assez restrictifs :

D.E. indemnisés en ARE avec Reliquat de droit supérieur à 365 jours, disponibles 4 jours sur 5 pendant 3 mois.

De qui se moque t-on ? Je ne suis pas d'accord pour faire de la discrimination de traitement des demandeurs d'emploi. Mais est ce que tous les collègues vont réagir comme moi ?"

Mail d'une collègue de la filière appui, reçu à la Permanence nationale le 22 février :

"Le service facturier prestation se met en place progressivement pour toutes les DDA jusqu'en Juin. Je suis donc ici pour quelques mois, jusqu'à ce que notre hiérarchie change et décide de revenir en arrière avec paiement des factures en ALE.....on commence à connaître l'établissement. Etant niveau 1, j'ai pensé qu' il était préférable d'être à la DRA plutôt qu'en unité, surtout que je ne souhaite pas changer de filière. Est-ce un bon choix ??????????"



Lettre ouverte des agents de la DRA Bretagne à leur Directeur Régional, le 13 février :

Monsieur le Directeur Régional,

Nous avons été informés le 8 février 2007 que la plateforme pour la mutualisation des fonctions supports interrégionales serait basée à Nantes.

Cette information « laconique » sans aucune information concrète ne peut nous satisfaire. Elle ne constitue pas la base nécessaire et suffisante pour que chacun d'entre nous puisse sereinement examiner sa situation au cours d'un

entretien individuel. En effet comment se projeter sans connaître la cible et les mesures d'accompagnement !!!!

Quelle proposition nous est faite ? Aucune et vous demandez à chaque personne de trouver sa solution : mutation, reclassement, ...

Nous exigeons de connaître les éléments suivants avant de devoir nous exprimer :

1) la plateforme de mutualisation interrégionale Grand Ouest :

- le socle minimum est constitué des ressources humaines, du juridique et de l'immobilier/équipement, est-il prévu d'y adjoindre d'autres services (Finances, APS, Communication, Contrôle de gestion) ?

- Sur quels critères ces services seront éventuellement choisis ?

- Combien d'agents travailleront sur cette plateforme ?

- Dans l'hypothèse où tous les agents accepteraient d'aller à Nantes, auraient-ils tous une place ?

(suite page 4)

Airbus

Les salariés n'ont pas à payer les erreurs des dirigeants !



85 à 90 % de grévistes selon les sites, près de 20000 personnes dans la rue dont 15000 à Toulouse, c'est un carton plein pour la démonstration de force des salariés d'Airbus.

Voici que du jour au lendemain Airbus, hier fleuron de l'industrie européenne (c'était quand déjà, les discours solennels sur l'A380 ?), devient canard boiteux et "doit" se séparer de 10000 salariés, "céder" plusieurs sites de production, délocaliser une partie de sa production en "zone dollar" parce que l'euro est trop cher.

Mauvaise gouvernance, entend-on, liée à la direction bicéphale de l'entreprise. Problème financier car l'euro est trop "fort".

«La mobilisation, c'est pour montrer au président Louis Gallois que l'on est contre les licenciements, contre la fermeture des sites (...). Pour Méaulte, nous ne sommes pas d'accord pour l'entrée d'un partenaire, car ce serait le début d'un processus de filialisation et nous sortirions forcément d'Airbus à terme (*)», a déclaré FO, syndicat majoritaire à Méaulte, comme dans le reste du groupe. Les syndicats rejettent les partenariats avec le privé envisagés par la direction de l'avionneur car «ce serait le début d'un long processus où l'on commencerait par petits morceaux à nous mettre hors du périmètre d'Airbus» pour in fine «procéder à des délocalisations»(*).

«Un tel traumatisme, on ne l'imaginait pas il y a encore un an alors qu'Airbus était en train de voguer sur les sommets avec beaucoup de réussite commerciale», a déclaré

Bernard Van Craeynest, (CFE-CGC). «On veut ouvrir des négociations sur ce plan industriel et ses conséquences sociales pour les salariés et les sous-traitants», a fait valoir son homologue de la CFDT, François Chérèque. «On ne peut pas s'inscrire dans un plan de réduction des effectifs aussi drastique à la fois chez Airbus et chez les sous-traitants, s'agissant d'une activité à la technologie de pointe, mondialement reconnue, pour une entreprise avec un carnet de commandes rempli», a expliqué pour sa part, Bernard Thibault (CGT).

Pour FO, Jean-Claude Mailly, lui, a interpellé le gouvernement en le sommant d'abandonner ce plan de restructuration et de concrétiser la recapitalisation du groupe par l'État. Pour lui «avec 15% du capital, l'État a une responsabilité particulière» afin de «sortir du trou d'air sans que les travailleurs en fassent les frais».

Jean-François Knepper (FO), co-président du comité central européen du groupe, «espère que cette mobilisation suffira à faire bouger les lignes» sinon «il faudra frapper plus fort». Et d'ajouter: «**le combat ne fait que commencer**».



(*) toute ressemblance avec des projets de filialisation intéressant l'ANPE ne serait pas nécessairement fortuite.

Le grand absent de la campagne électorale: l'emploi

Remise en cause des chiffres du chômage d'un côté, tam-tam sur la fusion ANPE-UNEDIC de l'autre : à défaut de savoir quoi faire contre le chômage, les candidats à la présidentielle et leur entourage s'accordent à dire des choses "autour" du chômage.

Comme pour élever des nuages de fumée autour du problème central, faute de vouloir ou de pouvoir y remédier.

Certes, le tripatouillage des chiffres du chômage n'honore pas ses auteurs. Mais le véritable scandale, ce n'est pas qu'on dise que le chômage baisse alors qu'il stagne. C'est que le chômage stagne alors que les effets du "papy-boom" devraient déjà se faire sentir ! C'est que la précarité de l'emploi augmente de façon vertigineuse, et que l'emploi lui-même ne suffise plus à garantir de la pauvreté et de l'exclusion !

De l'autre bord, de brillants économistes, à la tête desquels Raymond Soubie, PDG d'Altedia (tiens tiens) ont identifié les raisons du chômage massif qui règne en France : le manque de coordination entre l'ANPE et l'UNEDIC !!!

Il fallait oser : imputer le chômage créé par un problème économique structurel aux organismes chargés de "faire avec" ce problème ! Comme si la mauvaise coordination entre médecins et pharmaciens était à l'origine des maladies infectieuses !

A FO, nous attendons toujours de voir les candidats à l'élection présidentielle s'intéresser à la résolution du problème plutôt qu'à sa cosmétique, et s'attaquer aux racines du problème plutôt qu'à son feuillage.

Prime "d'intéressement" : ça vous intéresse !

Vous avez été nombreuses et nombreux à nous contacter pour des précisions sur l'application de la prime dite "d'intéressement" qui sera versée sur les bulletins de salaire de mars.

Statutairement dénommée "complément de prime variable et collectif", sa dénomination "familiale" ne laisse pas de surprendre dans un Etablissement Public à but non lucratif. En effet, qui dit intéressement dit, en principe, bénéfices. Le glissement sémantique est-il vraiment anodin à l'heure où l'on se prépare à instituer des filiales de droit privé capables de facturer leurs services ?

Comment est calculée la prime ?

Elle comprend :

- une part nationale, représentant les deux tiers de l'enveloppe globale, calculée en fonction du niveau d'atteinte des objectifs nationaux. Son montant est identique pour tous les agents.
- une part locale, représentant le tiers restant, calculée en fonction du niveau d'atteinte des objectifs locaux propres à chaque agence, bassin d'emploi ou service. Objectifs déterminés en cours d'année et dont on connaît les conditions de réalisation...



Quel est son montant cette année ?

- la part nationale est d'un montant brut de 391 €
- une part locale peut s'y ajouter pour porter le montant brut total à 653 € au maximum.

Qui va la toucher ?

Tous les agents en CDI ou en CDD, ainsi que les fonctionnaires détachés, ayant fait partie de l'effectif en 2006, quelle que soit leur date d'entrée ou de sortie.

Les agents entrés ou sortis de l'Établissement en cours d'année 2006 peuvent y prétendre au prorata temporis : par exemple, pour 6 mois de présence en 2006, ils percevront la moitié de la prime

dévolue à leur unité ou à leur service.

En cas de difficulté, n'hésitez pas à contacter la Permanence Nationale par courriel : syndicat.cgt-fo@anpe.fr ou par téléphone : 01 55 34 35 80.

FO rappelle son opposition à la rémunération variable et revendique l'intégration des primes au salaire de base.

(suite de la rubrique "Texto" page 2)

- Envisagez-vous des mutations « d'office » d'agents de la région sur la plateforme, en cas de difficultés à pourvoir ces postes ?
- Quelle structure des emplois est prévue (niveau, filière,...) ?
- Quelle fonction, quelles missions confiées à chacun ?
- Des profils de postes existent-ils ?
- La date limite de mise en œuvre de la plateforme physique est fixée au plus tard le 15/08/08 mais quelle est la date réelle ?
- Des mesures d'accompagnement et d'incitation ont-elles été prévues ? formation, aide au déménagement, aide à la mobilité quotidienne (abonnement SNCF, frais de déplacement), promotion,...
- Une externalisation des missions est-elle prévue, à quelle échéance ? (cf DSI)

2) la plateforme virtuelle

- La mise en œuvre des plateformes virtuelles est prévue à compter de septembre 2007, dans quelles conditions ?
- Cela suppose-t-il que les agents des services concernés auraient plusieurs hiérarchiques (l'actuel, plus le secrétaire général de la plateforme et éventuellement un responsable de pôle plateforme) ?
- Un management à distance est-il envisagé, voire envisageable ?
- Comment envisagez-vous la qualité de service et le fonctionnement alors que les postes vacants ne sont pas diffusés, et que les agents qui partiront ne seront pas remplacés ?
- Comment comptez-vous conserver l'expertise acquise et la motivation des agents dans leurs tâches quotidiennes alors que leur futur est incertain ?

3) maintien de services en DRA

L'intégralité des services concernés n'est pas touchée par la mutualisation.

- Quelle configuration des services en DRA (niveau, filière, fiche de poste et missions) ?
- Comment s'opèrera le choix des agents qui resteront ?

4) « reclassement » des agents non mobiles

- envisagez-vous de réserver des postes en DRA, en DDA en unité pour ces agents afin de leur permettre d'exercer sereinement leur mission pendant la phase transitoire et de se projeter sur un futur ?

- laissez-vous partir les agents qui candidateront dès maintenant sur les CPL ou CPN ?

- envisagez-vous des formations d'adaptation au poste ?
- envisagez-vous d'aider ceux qui souhaiteraient ou seraient contraints de chercher un emploi à l'extérieur de l'ANPE ? (accompagnement au reclassement par exemple)

- envisagez-vous le financement de bilans de compétences, de CIF (coût de formation et frais de mobilité afférents) ?

En conclusion, l'Établissement a-t-il mesuré la perte d'expertise liée à l'éclatement des services et les conséquences pour les clients internes de la déshumanisation de ces services ?

Nous attendons avec impatience vos réponses.

Les agents des services Equipement/Logistique, Juridique et ressources humaines

NB : cette lettre ouverte a été signée par 88 % des agents présents dans les services concernés.