

**Dossier d'information préalable sur le
transfert du personnel de l'Agence Nationale
Pour l'Emploi et de l'Assurance chômage au
sein de la Nouvelle Institution**

**Consultation du comité consultatif paritaire
national**

Sommaire

<u>1. OBJECTIFS ET ENJEUX DE LA CREATION DE LA NOUVELLE INSTITUTION AU SEIN DU SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI.....</u>	6
<u>2. PRESENTATION DE LA SITUATION ACTUELLE.....</u>	8
2.1. L'AGENCE NATIONALE POUR L'EMPLOI	8
LE ROLE DE L'ANPE	8
L'ORGANISATION JURIDIQUE.....	8
L'ORGANISATION OPERATIONNELLE.....	8
L'ORGANISATION SOCIALE.....	9
LE STATUT SOCIAL.....	10
2.2. L'ASSURANCE CHOMAGE	10
LE ROLE DES INSTITUTIONS GESTIONNAIRES DE L'AC.....	10
L'ORGANISATION JURIDIQUE.....	11
L'ORGANISATION OPERATIONNELLE.....	11
L'ORGANISATION SOCIALE.....	12
LE STATUT SOCIAL.....	13
2.3. L'ASSURANCE CHOMAGE ET L'ANPE DANS LE CADRE DU SPE	13
<u>3. LA REFORME DE L'ORGANISATION DU SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI</u>	15
3.1. LA NOUVELLE INSTITUTION	15
3.1.1. NATURE ET COMPOSITION.....	15
3.1.2. MISSIONS.....	15
3.2. LES ORGANES DIRIGEANTS	16
3.2.1. LE CONSEIL D'ADMINISTRATION (ART L 5312-4 DU CODE DU TRAVAIL).....	16
3.2.2. LE DIRECTEUR GENERAL (ART L 5312-6 DU CODE DU TRAVAIL).....	17
3.3. LE BUDGET (ART L 5312-7 DU CODE DU TRAVAIL)	17
3.4. LES DIRECTIONS REGIONALES (ART L 5312-10 DU CODE DU TRAVAIL)	18
3.5. LES RELATIONS DE LA NOUVELLE INSTITUTION AVEC LES INSTANCES GESTIONNAIRES DE L'ASSURANCE CHOMAGE ET L'ETAT. (ART L 5312-3 DU CODE DU TRAVAIL)	18
3.5.1. L'UNEDIC.....	18
3.5.2. L'ETAT.....	19
3.6. L'INSTANCE NATIONALE PROVISoire (ART 6 DE LA LOI)	19
<u>4. PRINCIPES GENERAUX ENVISAGES POUR L'ORGANISATION DE LA NOUVELLE INSTITUTION</u>	21
4.1. L'ORGANISATION DE LA NOUVELLE INSTITUTION	22
4.2. L'ORGANISATION DE LA DIRECTION GENERALE	23
4.2.1. L'ORGANISATION POUR LES REGIONS	24
4.2.2. L'ORGANISATION DES DIRECTIONS REGIONALES.....	25
<u>5. LES CARACTERISTIQUES DU RESEAU DE PRODUCTION DE SERVICE DE LA NOUVELLE INSTITUTION.....</u>	27

5.1. PREMIER PALIER DE RENFORCEMENT DES SERVICES AUX DEMANDEURS D'EMPLOI ET AUX ENTREPRISES.	27
<u>6. LE TRANSFERT DU PERSONNEL</u>	<u>30</u>
6.1. LE PRINCIPE DU TRANSFERT	30
6.2. LE CHAMP DU TRANSFERT	30
6.3. LES MODALITES JURIDIQUES DU TRANSFERT DES PERSONNELS AU SEIN DE LA NOUVELLE INSTITUTION	31
6.3.1. LES CONTRATS DE TRAVAIL	31
6.3.2. LE TRANSFERT DES PERSONNELS DE L'ANPE	31
6.4. LE POSITIONNEMENT DES SALARIES DE L'ASSURANCE CHOMAGE ET DES AGENTS DE L'ANPE AU SEIN DE LA NOUVELLE INSTITUTION, A SA DATE DE CREATION JURIDIQUE	32
<u>7. LA SITUATION DES PERSONNELS CHARGES DU RECOUVREMENT DES CONTRIBUTIONS D'ASSURANCE CHOMAGE.....</u>	<u>42</u>
<u>8. LE STATUT COLLECTIF DE LA NOUVELLE INSTITUTION.....</u>	<u>43</u>
8.1. CONVENTION COLLECTIVE ET ACCORDS NATIONAUX :	44
8.2. ACCORDS COLLECTIFS LOCAUX ET USAGES :	44
8.3. LA NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE :	45
<u>9. LES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL</u>	<u>46</u>
9.1. LES MANDATS LOCAUX	46
9.1.1. LE COMITE D'ENTREPRISE	46
9.1.2. LES DELEGUES DU PERSONNEL	46
9.1.3. LES DELEGUES SYNDICAUX.....	46
9.1.4. LES COMITES CONSULTATIFS PARITAIRES ET COMMISSIONS PARITAIRES.....	47
9.2. LES MANDATS NATIONAUX	47
9.3. LES CONSEQUENCES DE LA CREATION DE LA NOUVELLE INSTITUTION SUR LES IRP	47
<u>10. ANNEXES</u>	<u>49</u>
10.1. ANNEXE 1	49

Objet de la consultation :
Avis sur les modalités pratiques du transfert du personnel de l'Assurance Chômage et de l'ANPE au sein de la nouvelle institution.

La loi n° 2008-126 du 13.02.2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi regroupe, au sein d'une Institution Nationale unique chargée des missions relevant du service public de l'emploi, les salariés des institutions de l'Assurance Chômage et les agents de l'ANPE. Pour ce faire, le transfert des activités exercées par le personnel du réseau des Institutions concernées s'opère au jour de la création de la Nouvelle Institution et s'accompagne du transfert des personnels exerçant ces activités au sein des entités concernées dans le cadre des dispositions prévues à l'article L 1224-1 et suivants (ex : L 122-12 et L 122-12-1) du code du travail. S'agissant du personnel de l'ANPE, le transfert s'opère de plein droit par l'effet de la loi à la date de création juridique de la nouvelle institution (article 7 de la loi précitée).

Ce dossier présente d'une part les effets sur le personnel de la mise en œuvre de ces dispositions législatives, en ce qui concerne leurs garanties individuelles et collectives, et d'autre part les principes généraux d'organisation des directions régionales et nationale résultant de l'application de la loi du 13 février 2008 et les conditions de positionnement des personnels transférés dans le cadre des nouvelles structures.

La décision d'organiser la gestion du service public de l'emploi au sein d'une Institution Nationale relève de la stricte application de la loi précitée ; le présent dossier rappelle à cet égard, dans le but de parfaire la connaissance des représentants du personnel, les objectifs poursuivis par le législateur. Etant rappelé que ces choix ne relèvent ni de l'autorité ni de la compétence de l'ANPE ou de l'Assurance Chômage, l'avis des comités compétents n'a donc pas vocation à être sollicité sur ces dispositions législatives.

La structuration juridique, organisationnelle et sociale de la Nouvelle Institution est élaborée, dans le cadre des options stratégiques retenues par l'Instance Nationale Provisoire instaurée par la loi, puis déclinée opérationnellement après création juridique de la nouvelle institution. Cette structuration procèdera d'un processus continu et progressif qui prendra, pour que les choix stratégiques en soient totalement stabilisés, de 18 mois à 2 ans.

L'organisation détaillée, opérationnelle et sociale sera donc structurée par étapes successives, en prenant en compte les situations actuelles et les enjeux de la création de la Nouvelle Institution.

Les instances de représentation du personnel seront pleinement associées aux réflexions relatives à la structuration opérationnelle et sociale de la Nouvelle Institution, sur ces différentes phases. Cette association sera organisée de la façon suivante :

- l'information et la consultation des comités compétents, représentés par les actuels comités d'établissement et Comité Central d'Entreprise de l'Unédic, des comités d'entreprise de l'ASSEDIC et du GARP et, pour ce qui concerne l'ANPE les CCPN et CCPR.

Les futures instances représentatives du personnel mises en place après la pleine réalisation des transferts des contrats de travail, seront de la même manière informées et consultées à chacune des étapes clés de la structuration.

A ce jour, il est possible d'arrêter un processus progressif organisé de la façon suivante :

- Information/ consultation sur les aspects stratégiques de la création de la Nouvelle Institution, relatifs aux conséquences de cette création et d'une façon générale, sur les contrats de travail, les avantages collectifs, l'organisation de la représentation du personnel et syndicale, la situation pendant la période intermédiaire et sur les principes d'organisation opérationnelle de la Nouvelle Institution.

- Information/consultation sur la mise en œuvre de l'organisation détaillée après la date de création de la Nouvelle Institution auprès des IRP de la NI (ou devant les IRP transitoires en fonction des stipulations de l'accord préalable ayant vocation à être conclu avec les organisations syndicales en charge de la négociation de la future convention collective nationale.)

La succession de ces différentes étapes est pleinement justifiée par le fait qu'à ce jour, il n'est pas possible d'avoir une projection détaillée du projet dans sa globalité. En sens contraire, différer l'information/ consultation au stade de la parfaite connaissance des organisations détaillées priverait pour une bonne part d'effet utile l'association des représentants du personnel à la réflexion autour d'une évolution majeure de l'environnement professionnel des personnels. C'est pourquoi, il est proposé d'engager un **processus de consultations successives**, afin de garantir une information / consultation transparente et actualisée.

Le calendrier des différentes étapes est pour les raisons précédemment invoquées indicatif, seule la première étape pouvant être datée, le rythme des réflexions de l'instance provisoire puis celui de la mise en œuvre opérationnelle conditionnant par construction le déroulement des étapes ultérieures. Ainsi le calendrier prévisionnel est le suivant :

- Dans la première quinzaine de juillet 2008 : Information / Consultation des Institutions représentatives du personnel des deux organismes sur les axes stratégiques et leurs fondements, sur les principes d'organisation opérationnelle la Nouvelle Institution qui en découlent et sur les modalités et effets du transfert des personnels. Cette étape sera menée simultanément dans toutes les institutions de l'Assurance Chômage et les directions régionales de l'ANPE, assurant ainsi un même niveau d'information à toutes les instances.

- 2009 : information / consultation des Institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'organisation détaillée.

1. Objectifs et enjeux de la création de la nouvelle institution au sein du service public de l'emploi

La mise en place, à partir des réseaux de l'ANPE et de l'Assurance chômage, d'un opérateur unique pour l'accueil, le placement, le service des prestations d'indemnisation et l'accompagnement des demandeurs d'emploi poursuit des objectifs multiples et articulés entre eux, qui ont été développés dans l'exposé des motifs de la loi précitée :

- Faciliter les démarches des demandeurs d'emploi et des entreprises qui disposeront en tout point du territoire d'un réseau polyvalent assurant l'ensemble des prestations nécessaires au recrutement et au placement.
- Renforcer et diversifier les prestations offertes à l'ensemble des usagers du service public de l'emploi et améliorer le fonctionnement du marché du travail.
- Développer la capacité d'analyse des besoins du marché du travail et d'identification des offres d'emploi à pourvoir dans les entreprises.
- Mettre à la disposition des actifs, des salariés comme des personnes à la recherche d'un emploi, un ensemble de prestations facilitant leur orientation sur le marché du travail et leur donnant accès, à chacune des étapes de leur parcours professionnel, à l'accompagnement et, le cas échéant, à la formation dont ils peuvent avoir besoin.

L'atteinte de ces différents objectifs implique :

- la mise en commun des moyens des deux réseaux,
- l'intégration complète des deux réseaux au sein de directions régionales
- la mise en place d'une direction générale, chargée de la direction stratégique et du pilotage opérationnel du réseau
- l'élaboration d'une offre de service intégrée et polyvalente, tirant parti de l'ensemble des compétences des deux réseaux et s'appuyant sur les acquis des phases de rapprochements successives des réseaux.

Par ailleurs, la mise en place du nouvel opérateur permettra :

- de redéfinir la nature et sur cette base de densifier les liens avec les différents réseaux spécialisés d'accueil et d'accompagnement que sont l'Association pour l'emploi des cadres (APEC), les missions locales, les réseaux Cap Emploi ou les maisons de l'emploi,
- de mettre en place un maillage opérationnel sur l'ensemble des bassins d'emploi,

- de déboucher sur une coopération plus étroite avec l'ensemble des acteurs économiques territoriaux ainsi qu'avec l'ensemble des services et organismes qui assurent la formation des demandeurs d'emploi.

2. Présentation de la situation actuelle.

2.1. L'Agence Nationale Pour l'Emploi

Le rôle de l'ANPE

L'Agence Nationale Pour l'Emploi est un établissement public national concourant au service public de l'emploi.

Elle a pour mission d'intervenir sur le marché du travail en assistant d'une part les personnes à la recherche d'un emploi, d'une formation ou d'un conseil professionnel pour favoriser leur reclassement ou leur promotion professionnelle et d'autre part les employeurs pour l'embauche et le reclassement de leurs salariés.

L'organisation juridique

Créée en juillet 1967, l'ANPE est un établissement public administratif de l'Etat doté de la personnalité civile et de l'autonomie financière, placé sous l'autorité du ministre chargé de l'emploi, qui participe à la mise en œuvre de la politique de l'emploi définie par les pouvoirs publics.

L'Agence Nationale Pour l'Emploi est administrée par un conseil d'administration et dirigée par un directeur général nommé par décret pris sur rapport du ministre chargé de l'emploi. Elle est organisée en directions régionales, composées de directions déléguées et d'agence locales pour l'emploi.

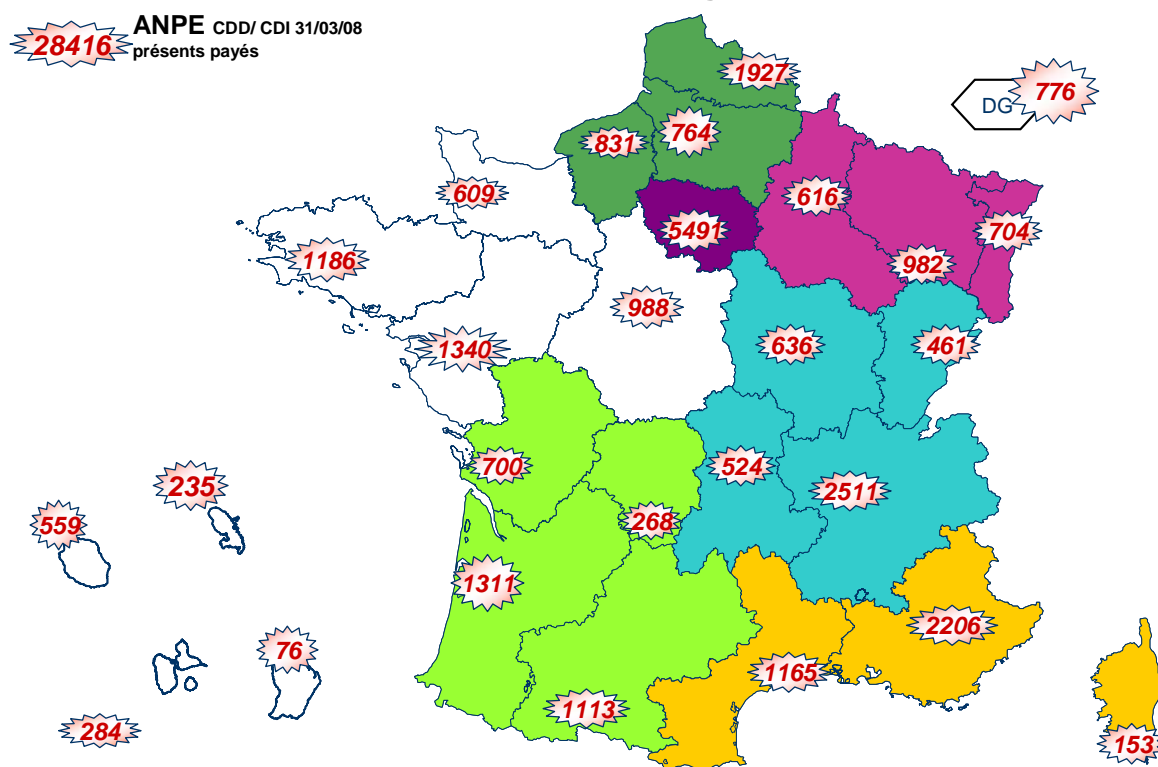
L'organisation opérationnelle

L'ANPE est organisée en 26 directions régionales, (une par région administrative et par département d'outre mer) et 119 directions déléguées. Elle comporte au niveau territorial des directeurs régionaux assistés de comités régionaux, des délégués départementaux, et des directeurs d'agences locales.

L'ANPE comprend 827 agences locales pour l'emploi, des groupes d'agences locales spécialisées chacune sur des secteurs professionnels spécifiques et pouvant accueillir des équipes spécialisées pour des dispositifs spécifiques, 30 unités spécialisées pour des demandeurs d'emploi ayant des caractéristiques spécifiques (intermittents du spectacle, cadres, extras de l'hôtellerie...), 163 points relais, 91 plateformes de vocation, des permanences dans les mairies et des bureaux de l'emploi. Les directeurs régionaux animent et contrôlent l'activité de l'Agence dans leur région.

Au 31 mars 2008 l'ANPE emploie 25 362 agents sous contrat à durée indéterminée de droit public. À cet effectif s'ajoute à la même date 3 116 agents sous contrat à durée déterminée de droit public, 683 agents temporaires et 1 751 personnes en contrats aidés.

Répartition des effectifs totaux ANPE par région



L'organisation sociale

Les organismes consultatifs au sein desquels s'exerce la participation des agents de l'Agence nationale pour l'emploi sont :

- Le comité consultatif paritaire national et les comités consultatifs paritaires régionaux compétents pour examiner les questions de nature collective.
- Le comité national d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.
- Les comités régionaux d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.
- Les commissions paritaires nationales et les commissions paritaires régionales compétentes pour examiner les situations individuelles.

La gestion de l'action sociale est déléguée à une association interne gérée par des agents de l'ANPE.

Le droit syndical des agents de l'ANPE est celui prévu par le décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique. Les représentants syndicaux bénéficient, selon les cas, d'autorisations d'absence ou de décharges d'activité de service pour l'exercice de leurs mandats et pour les besoins de leur activité syndicale.

Le statut social

Le statut des agents de l'ANPE est défini par le décret 2003-1370 du 31 décembre 2003 modifié. Les dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat prévues par le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 leur sont applicables sous réserve des dispositions du décret de 2003. D'autres dispositions communes aux agents publics, leur sont également applicables.

2.2. L'Assurance Chômage

Le rôle des institutions gestionnaires de l'AC

L'Assurance chômage a été créée le 31 décembre 1958. Les institutions gestionnaires de l'Assurance chômage sont des personnes morales de droit privé gérées paritairement.

La convention du 22 mars 2001 définit l'organisation, les statuts et les attributions de l'Unédic, institution nationale, des Assedic et du GARP, institutions locales.

Les organes de décision (Conseil d'Administration et Bureau) de l'Unédic, d'Assedic et du GARP sont composés, à parité, d'un collège patronal et d'un collège salarial.

La convention de l'Assurance chômage définit les grandes orientations du régime. Elle fixe la réglementation de l'indemnisation et le taux des contributions. Agréée par les pouvoirs publics, elle est conclue pour une durée déterminée de deux ou trois ans et révisée périodiquement en fonction de la situation socio-économique.

L'Unédic met en place la réglementation d'Assurance chômage décidée par les partenaires sociaux, donne au réseau les moyens nécessaires pour sa mise en œuvre, veille au bon fonctionnement des institutions et à l'égalité de traitement de tous les demandeurs d'emploi, analyse les informations relatives à l'emploi et au chômage et assure la gestion financière du régime.

Les Assedic ont pour mission d'affilier les employeurs, de recouvrer les contributions, d'inscrire les demandeurs d'emploi pour le compte de l'ANPE, de verser les prestations du régime d'Assurance chômage, du régime de solidarité et les aides à l'emploi au titre du régime d'Assurance chômage et des dispositifs confiés par l'État. Elles ont aussi à assurer l'accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi pour favoriser un retour plus rapide à l'emploi.

Le territoire métropolitain et les départements d'outre mer sont couverts par 30 Assedic et le GARP en charge du recouvrement pour les Assedic de la région Ile de France. Les Assedic sont réparties en 117 coordinations réseau, 639 sites d'accueil (recensement au 31 mars 2008) dont une unité spécialisée (cinéma spectacle) et dotées de moyens techniques de contact client.

Les salariés de l'Assurance-chômage sont des salariés de droit privé, régis par la Convention Collective Nationale du personnel de l'Assurance Chômage.

Depuis la loi du 18 janvier 2005, les institutions gestionnaires de l'Assurance chômage sont membres du service public de l'emploi.

L'organisation juridique

a) Les Institutions

- L'Unédic est une association constituée conformément aux dispositions de la loi de 1901. Son objet et son organisation sont définis par des statuts et un règlement intérieur. Par ailleurs, elle traite pour le compte de l'AGS, association loi 1901, les dossiers de garantie des salaires, organisée au sein de l'établissement AGS.

- Les ASSEDIC et le GARP sont des associations constituées conformément aux dispositions de la loi de 1901. Leur rôle et leur organisation sont définis par des statuts et un règlement intérieur.

b) *Le paritarisme* constitue la clé de voûte de l'organisation des Institutions de l'Assurance chômage. Le conseil d'administration et le bureau de chaque Institution sont nécessairement constitués pour moitié de représentants patronaux et pour moitié de représentants des 5 confédérations syndicales des organisations représentatives nationalement.

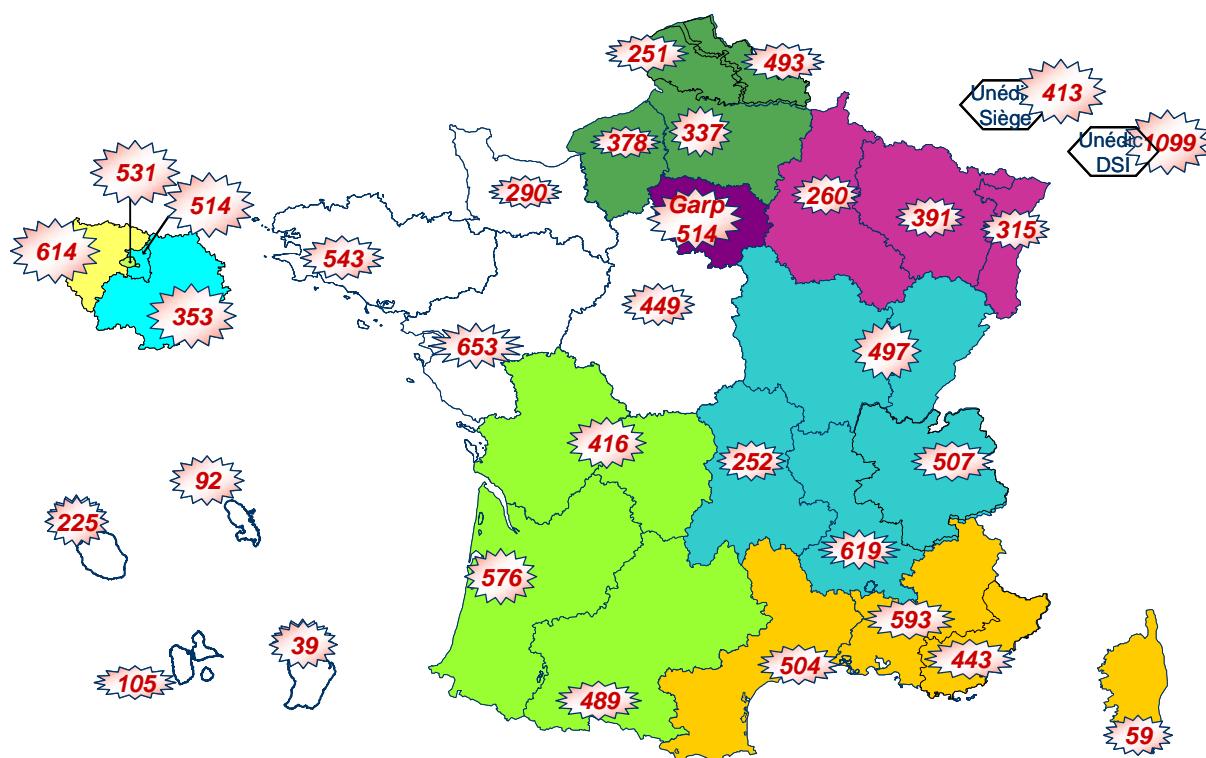
Les Institutions, indépendantes d'un point de vue juridique, sont régulièrement contrôlées par la Cour des comptes et certifiées par des commissaires aux comptes.

L'organisation opérationnelle

Les missions de l'Assurance chômage sont mises en œuvre par l'Unédic, les 30 Assedic et le GARP. Les Assedic sont implantées dans toute la France (Métropole et DOM) et sont fédérées, au niveau national par l'Unédic. Avec plus de 600 sites d'accueil aménagés et organisés pour faciliter les démarches, les Assedic offrent un service de proximité à tous les demandeurs d'emploi. L'Ile de France dispose d'une organisation ad hoc dans ses relations avec les employeurs, le GARP étant positionné comme interlocuteur exclusif centralisant l'affiliation des entreprises et le recouvrement des contributions.

Au 31 mars 2008, l'Assurance chômage compte 14 046 CDI effectifs payés (Cadres Dirigeants compris) (soit 13593,13 ETP) et 1049 CDD (soit 1036,57 ETP)

Répartition des effectifs CDI de l'Assurance chômage par institution (hors AGS)



L'organisation sociale

L'Unédic est pourvue de sa propre organisation sociale :

- Un Comité central d'entreprise et 3 comités d'établissement (Unédic siège, Unédic DSI, AGS)
- Une délégation syndicale par établissements,
- Un CHSCT par établissement (Unédic siège, Unédic DSI, AGS)
- Une Délégation du personnel par établissements

Chaque ASSEDIC est pourvue de sa propre organisation sociale :

- Une délégation du personnel
- Un Comité d'entreprise
- Une délégation syndicale
- Un CHSCT

Au niveau national, outre une représentation syndicale par organisations représentatives, il a été constitué par accord conventionnel un Comité National d'Information et de Consultation (CNIC) qui joue le rôle d'un Comité de groupe.

L'Unédic gère paritairement trois thématiques :

- Politique de formation nationale ;
- Les œuvres sociales et culturelles nationales ;
- Les conflits individuels (commission de conciliation)

Le statut social

Le statut social des salariés des Institutions de l'Assurance chômage est défini :

- par le Code du travail
- par la Convention collective du personnel de l'Assurance chômage
- par des accords collectifs conclus au sein de chacune des institutions
- par des usages en pratique dans les institutions.

2.3. L'Assurance chômage et l'ANPE dans le cadre du SPE

En 1996, l'inscription des demandeurs d'emploi a été confiée aux Assedic par délégation de l'ANPE.

Aux termes de la loi du 18 janvier 2005 portant programmation pluriannuelle pour la cohésion sociale, les institutions gestionnaires de l'Assurance chômage sont définies en tant que membres du service public de l'emploi.

Dans ce cadre législatif et réglementaire, les institutions de l'Assurance chômage et l'ANPE ont mis en œuvre un processus de rapprochement progressif de leurs logiques et de leurs moyens d'interventions, permettant de lier dans l'action les objectifs poursuivis par les deux organismes.

Les conventions tripartite et bipartite signées respectivement en mai et juin 2006 ont ainsi permis de coordonner et d'optimiser dans l'action les moyens des principaux acteurs du service public de l'emploi, afin de mettre notamment en place un projet personnalisé d'accès à l'emploi (diagnostic de la distance à l'emploi partagé pour un parcours adapté, guichet unique favorisant la relation avec les demandeurs d'emploi, dossier unique du demandeur d'emploi, système d'informations commun porté par une structure commune).

Une convention pluriannuelle passée entre l'Etat, l'Agence nationale pour l'emploi et les organismes de l'Assurance chômage décline notamment les principaux objectifs du service public de l'emploi, les conditions dans lesquelles ces objectifs sont adaptés et précisés au plan local, les modalités de coordination des actions respectives des services du ministère chargé de l'emploi, de l'ANPE et des organismes de l'Assurance chômage et de transmission mutuelle des informations qui leur sont nécessaires pour réaliser ces actions.

Au plan national, la mise en œuvre de la convention tripartite a ainsi conduit à l'implantation de 605 Guichets Uniques (toutes typologies confondues) en fonctionnement au 1^{er} avril 2008 conformément au tableau présenté en annexe 1.

3. La réforme de l'organisation du service public de l'emploi

La loi du 13.02.2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi instaure une nouvelle institution nationale qui sera créée à la date de la première réunion de son conseil d'administration.

Les modalités d'organisation et de fonctionnement de cette Institution Nationale sont préparées par l'instance provisoire prévue à l'article 6 de la loi.

Cette instance nationale constituée dans les conditions prévues par la loi précitée n'a pas de personnalité morale et ne constitue pas une structure juridique, économique ou opérationnelle d'organisation des activités du service public de l'emploi.

Cette instance de préfiguration ne remet pas en cause les organisations actuelles et le fonctionnement des Institutions de l'assurance Chômage ou de l'ANPE, qui conservent, dans leurs champs de compétence respectifs, leur autonomie jusqu'à la date de création de la Nouvelle Institution.

La création et le fonctionnement de cette instance provisoire, relevant de la stricte application de la loi, ne font pas en tant que tels l'objet de la consultation des comités concernés. Le Délégué Général de l'instance provisoire est chargé par la loi de veiller à la consultation des Instances Représentatives du personnel

3.1. La nouvelle institution

3.1.1. Nature et composition

Institution publique nationale dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière (article 2 de la loi du 13 février 2008), la nouvelle institution est constituée du personnel de l'ANPE et du personnel des réseaux de l'Assurance chômage, ainsi que d'une partie du personnel de l'Unédic, pour ceux d'entre eux qui interviennent au sein d'entités dont l'activité participe de l'accomplissement des missions de la nouvelle institution.

3.1.2. Missions

En application de l'article L. 311-7 du code du travail (nouvel article : L. 5312-1), la Nouvelle Institution exerce les missions suivantes (article 2 de la loi) :

- prospecter le marché du travail,
- procéder à la collecte des offres d'emploi,
- aider et conseiller les entreprises dans leur recrutement,
- assurer la mise en relation entre les offres et les demandes d'emploi
- développer une expertise sur l'évolution des emplois et des qualifications,

- participer activement à la lutte contre les discriminations à l'embauche et pour l'égalité professionnelle ;
- accueillir, informer, orienter et accompagner les personnes, qu'elles disposent ou non d'un emploi, à la recherche d'un emploi, d'une formation ou d'un conseil professionnel,
- prescrire toutes actions utiles pour développer leurs compétences professionnelles et améliorer leur employabilité, favoriser leur reclassement et leur promotion professionnelle, faciliter leur mobilité géographique et professionnelle et participer aux parcours d'insertion sociale et professionnelle
- procéder aux inscriptions sur la liste des demandeurs d'emploi, tenir celle-ci à jour et assurer à ce titre le contrôle de la recherche d'emploi
- verser les allocations de chômage pour le compte de l'Unédic, les allocations de solidarité pour le compte de l'Etat ou toute autre allocation ou aide dont l'Etat lui confierait le versement par convention.
- recueillir, traiter, diffuser et mettre à la disposition des services de l'Etat et de l'Unédic les données relatives au marché du travail et à l'indemnisation des demandeurs d'emploi.
 - mettre en œuvre toutes autres actions qui lui sont confiées par l'Etat, les collectivités territoriales et l'Unédic en relation avec sa mission.

A titre transitoire, la Nouvelle Institution recouvre pour le compte de l'Unédic les contributions de l'Assurance chômage, les contributions versées dans le cadre des conventions de reclassement personnalisé ; elle recouvre également les cotisations AGS. Au plus tard au 1^{er} janvier 2012, le recouvrement est transféré aux URSSAF et dans certains cas à d'autres organismes. La nouvelle institution continue à recouvrer les contributions dues au titre des salariés engagés à titre temporaire qui relèvent des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle (art 4 de la loi).

L'institution nationale agit en collaboration avec les instances territoriales intervenant dans le domaine de l'emploi, en particulier les maisons de l'emploi, ainsi qu'avec les associations nationales et les réseaux spécialisés d'accueil et d'accompagnement, par des partenariats adaptés (art 2 de la loi).

3.2. Les Organes dirigeants

L'institution est administrée par un Conseil d'administration et dirigée par un directeur Général.

3.2.1. Le conseil d'administration (art L 5312-4 du code du travail)

Il comprend :

- cinq représentants de l'Etat,
- cinq membres représentant les employeurs,
- cinq membres représentant les salariés, désignés parmi les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel,
- deux personnalités qualifiées choisies par le ministre chargé de l'emploi en raison de leurs compétences,
- un représentant des collectivités territoriales.

Il élit son Président et désigne en son sein un comité d'audit et un comité d'évaluation.

Il définit les orientations de l'institution, règle par ses délibérations les affaires relatives à l'objet de l'institution

3.2.2. Le Directeur Général (art L 5312-6 du code du travail)

Nommé par décret après avis du conseil d'administration, le Directeur Général exerce ses fonctions dans le cadre des orientations définies par le conseil d'administration. Il prépare les délibérations de ce conseil et en assure l'exécution.

3.3. Le budget (art L 5312-7 du code du travail)

Le financement de l'institution, qui est dotée de l'autonomie financière, est assuré par une contribution de l'Etat et une contribution de l'Assurance chômage. Elle peut bénéficier de ressources complémentaires.

Son budget comprend quatre sections non fongibles et qui devront chacune être en équilibre :

- La section « Assurance chômage », retrace en dépenses les allocations chômage versées pour le compte de l'Unédic et les cotisations sociales y afférentes et en recette une contribution de l'Unédic pour en assurer l'équilibre.

- La section « Solidarité » retrace en dépenses les allocations et aides versées pour le compte de l'Etat ou du Fonds de solidarité et en recette une contribution de l'Etat et du Fond de solidarité pour en assurer l'équilibre.

- La section « Intervention » comporte les dépenses concourant au placement, à l'orientation, l'insertion, l'orientation professionnelle, la formation, l'accompagnement des demandeurs d'emploi.

- La section « Fonctionnement et investissement » comporte en dépenses les charges de personnel et de fonctionnement, les charges financières, les charges exceptionnelles et les dépenses d'investissement.

Le financement des deux dernières sections est assuré par une contribution de l'Etat et de l'Unédic, et par des ressources propres à la Nouvelle Institution. La contribution de l'Unédic est déterminée par la convention tri partite et ne peut être inférieure à 10% des contributions des salariés et des employeurs. La répartition est décidée annuellement par le Conseil d'administration de l'institution. S'ajoutent aux contributions de l'Etat et de l'Unédic, le cas échéant, les subventions de collectivités territoriales et autres organismes publics, les produits reçus au titre des prestations pour services rendus, toutes autres recettes autorisées par les lois et règlements en vigueur, les produits financiers et les produits exceptionnels.

3.4. Les Directions régionales (art L 5312-10 du code du travail)

La loi prévoit la mise en place d'une organisation territoriale régionale adaptée à l'exercice des missions.

Au sein de chaque direction régionale, une instance paritaire veille en outre à la bonne application de l'accord d'Assurance chômage et est consultée sur la programmation des interventions au niveau territorial.

Une convention conclue chaque année entre le Préfet et le Directeur Régional détermine la programmation des interventions de l'institution au regard de la situation locale de l'emploi, fixe les conditions d'évaluation de son action et encadre les conditions dans lesquelles l'institution coopère avec les maisons de l'emploi, les missions locales, l'AFPA et les autres intervenants du service public de l'emploi.

3.5. Les relations de la nouvelle institution avec les instances gestionnaires de l'Assurance chômage et l'Etat. (art L 5312-3 du code du travail)

Une convention pluriannuelle entre l'Etat, l'Unédic et l'institution nationale définit :

- la typologie des populations ayant vocation à bénéficier prioritairement des interventions de la Nouvelle Institution,
- les objectifs d'amélioration des services rendus aux demandeurs d'emploi et aux entreprises, en particulier le nombre de demandeurs d'emploi suivis en moyenne par conseillers ainsi que les objectifs de réduction de ce ratio.
- l'évolution de l'organisation territoriale de la Nouvelle Institution,
- les conditions de recours aux organismes privés de placement,
- les conditions dans lesquelles les actions de l'institution sont évaluées, à partir d'indicateurs de performance qu'elle détermine.

Un comité de suivi veille à l'application de cette convention.

3.5.1. L'Unédic

L'Unédic assure la gestion de l'Assurance chômage instituée par les partenaires sociaux qui en fixent les règles :

- Elle finance, avec les contributions des employeurs et des salariés, les allocations définies dans la convention et participe aux dépenses de fonctionnement, d'investissement et d'intervention en faveur de l'emploi (10% au minimum des contributions collectées),
- Elle est partie signataire de la convention pluriannuelle qui détermine les objectifs assignés à l'institution nationale,
- Elle conclut avant le 1er janvier 2012 une convention avec l'ACOSS pour le recouvrement des contributions précisant les conditions de l'autonomie de gestion de l'Unédic et notamment en terme de trésorerie grâce à une remontée quotidienne des fonds.
- L'Unédic continue de traiter les dossiers de garanties des salaires pour le compte de l'AGS
- Le recouvrement des cotisations des employeurs est transféré à la nouvelle institution, puis à l'ACOSS (hors CNCS/GUSO).

3.5.2. L'Etat

L'Etat fixe les principes et le cadre général de la réforme, prend les textes d'application (Ordonnance, loi, décret, arrêté, relatifs à l'emploi) et donne l'agrément de la convention de l'Assurance chômage. Il est signataire de la convention pluriannuelle qui détermine les objectifs assignés à l'institution nationale. Les services de l'Etat prescrivent les règles d'application des allocations et des aides du régime de solidarité. Ils financent le fonds de solidarité.

3.6. L'instance nationale provisoire (art 6 de la loi)

Chargée de préparer la mise en place de la nouvelle institution, cette instance :

- élabore le projet d'organisation des services,
- engage la procédure aboutissant au choix du nom de l'institution,
- veille à la mise en œuvre de la procédure d'information et de consultation des instances représentatives du personnel

Elle est constituée d'un conseil ayant la même composition que celui de la Nouvelle Institution et d'un délégué général nommé par décret après avis du conseil.

Le délégué général a pour mission de préparer l'organisation de la nouvelle institution conformément aux orientations du conseil, de négocier et le cas échéant conclure la convention collective (après un accord préalable fixant le cadre de cette négociation et fixant la date à laquelle la convention collective du personnel de l'Assurance chômage cesse de produire ses effets) ainsi que tout accord nécessaire à la mise en place de la nouvelle institution et notamment celui fixant

les conditions de reclassement des salariés chargés du recouvrement des contributions de l'Assurance Chômage.

Il prépare et soumet au conseil un projet de budget correspondant au 1^{er} exercice de la nouvelle institution.

Les engagements souscrits par l'instance provisoire sont repris par la nouvelle institution à compter de sa création.

4. Principes généraux envisagés pour l'organisation de la nouvelle institution

Conformément aux attendus du préambule du présent dossier, la structuration juridique, organisationnelle et sociale de l'Institution Nationale est conçue dans le cadre des orientations fixées par le conseil de l'instance provisoire, puis déclinée opérationnellement progressivement une fois la nouvelle Institution créée.

Cette structuration procèdera d'un processus continu et progressif qui pourra prendre plusieurs mois de réflexion et une mise en œuvre elle-même progressive, qui s'appuiera sur les principes directeurs suivants :

La Nouvelle Institution est organisée pour prendre en compte la diversité des territoires et la nécessité de délivrer ses principaux services en proximité, tout en garantissant une offre de service nationale cohérente. Cette organisation est résolument orientée vers le service aux clients (demandeurs d'emploi et actifs, allocataires, employeurs mais aussi collectivités territoriales).

Elle est structurée selon le principe de subsidiarité ; quatre niveaux sont identifiés :

- Un niveau national qui définit la stratégie, la conception des politiques et de l'offre de service nationale, le pilotage de la performance et le management du réseau, la maîtrise des risques et des moyens.
 - La fonction « formation des personnels », pilotée au sein de la Direction Ressources Humaines, est organisée sur une base interrégionale.
- Un niveau régional qui décline la stratégie nationale avec adaptation des politiques d'intervention et de l'offre de services à la région, programme les moyens régionaux, conduit les partenariats régionaux (SPER, CRE, Conseil régional ...), pilote la politique de co-traitance et de sous-traitance, reporte à la DG.
 - Ce niveau Régional comprend les Instance Paritaires Régionales qui veillent à la bonne application de l'accord Assurance chômage et sont consultées sur la programmation des interventions au niveau territorial.
- Un niveau territorial qui met en œuvre la stratégie régionale en l'adaptant aux caractéristiques du territoire, programme ses moyens, conduit les partenariats territoriaux, supervise les sites d'accueil et unités spécialisées du territoire, reporte à la DR.
- Un niveau local composé de sites d'accueil polyvalents et d'unités spécialisées qui produisent et délivrent des services dans une logique de proximité.

La Nouvelle Institution est dotée d'une ligne hiérarchique unifiée au plan national.

Les règles de délégation de pouvoir sont fixées au plan national. Elles prévoient notamment les délégations de pouvoir du DG aux DR, puis des délégations de signature du DR vers les responsables de service de la Direction régionale.

La Nouvelle Institution est fortement déconcentrée pour favoriser l'adaptation territoriale des politiques de l'emploi.

La mise en œuvre opérationnelle de l'organisation détaillée de la Nouvelle Institution fera l'objet d'une démarche progressive. Elle se structure par étapes successives, liées à l'avancement de la réflexion et à la stabilisation du projet qui en découle. Cette première consultation, porte donc sur les grandes orientations et leur déclinaison en termes d'organisations régionales.

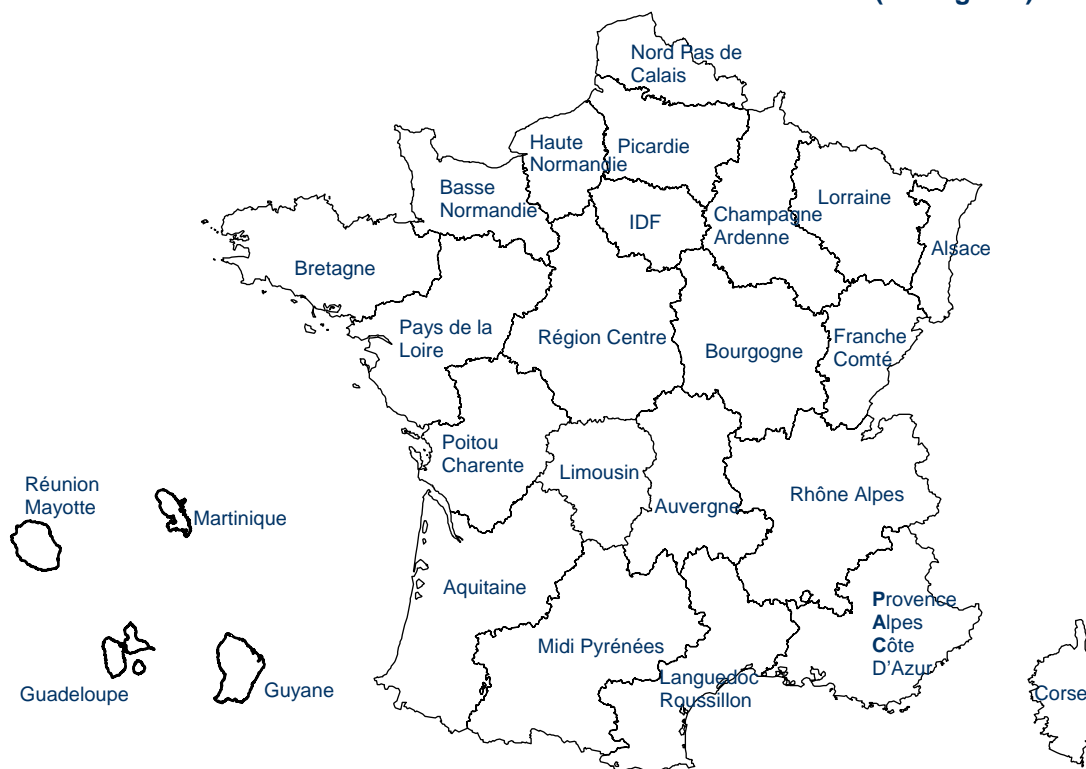
La création de la Nouvelle Institution a vocation à n'entraîner aucun licenciement économique. La loi n°13-02-2008 prévoit par ailleurs que la future convention collective comporte notamment des stipulations en matière de stabilité d'emploi. Ainsi le Délégué Général s'engage à maintenir le niveau général de l'emploi en terme d'effectifs au regard des missions qui lui sont confiées.

4.1. L'organisation de la Nouvelle institution

La Nouvelle Institution se compose de 29 établissements :

- Une Direction Générale, composée d'un établissement siège et d'un établissement « Direction des systèmes d'information »
- 26 Directions Régionales qui regroupent, selon le découpage administratif régional, les Directions régionales de l'ANPE et les ASSEDIC (siège et antennes) de l'Assurance chômage.
- le GARP relève de la qualification d'établissement, avec maintien des centres de traitements nationaux.

CARTE des DIRECTIONS REGIONALES DE LA NI – (26 Régions)



4.2. L'organisation de la Direction générale

L'organisation de la Direction générale reprend et s'appuie sur les savoir faire et bonnes pratiques d'organisation de l'ANPE, et de l'Unédic :

Elle repose sur un juste équilibre des responsabilités au sein de la Direction générale afin de clarifier les rapports entre les différentes fonctions.

Elle garantit un pilotage des directeurs régionaux par le directeur général

Elle permet l'atteinte de l'objectif national de certification des comptes dès la fin de l'année 2009.

Elle prend en charge le projet de transformation lié à la fusion. La conduite de projets est coordonnée par une entité dédiée, tout en préservant les champs de compétence des directions fonctionnelles.

Elle place le pilotage de la performance et la mise en tension du réseau opérationnel au cœur de son organisation.

Elle répond à la diversité de ses missions, en donnant un cadre fonctionnel à la fonction de la production des statistiques.

Elle centre la production de l'offre de services sur trois types de clients : les demandeurs d'emploi et actifs, les entreprises, les collectivités territoriales.

Elle favorise le développement des partenariats au niveau national et régional.

Sous l'autorité du directeur général, les missions fonctionnelles de la Direction générale sont organisées comme suit :

Le *Directeur de cabinet* a en charge la gestion du cabinet; il est également responsable du projet de transformation lié à la fusion et coordonne l'Inspection générale;

Sont également rattachées au Directeur général : la *Direction de la communication et des relations institutionnelles*, la *Direction de l'audit interne* et le *médiateur*, la *Direction Statistiques & Evaluation*, la *Direction Etudes & Affaires internationales*.

La *DGA Fonctions support* a en charge la gestion comptable et financière, la gestion de trésorerie, la politique des achats, les affaires juridiques, la gestion du siège et des moyens généraux.

La *DGA Ressources Humaines* prend en charge le dialogue social, la politique RH et de management, la formation, la gestion administrative et la paie, la gestion des cadres dirigeants.

La *DGA Pilotage & Performance du réseau* a en charge la préparation du budget national et sa déclinaison régionale, le contrôle de gestion, l'organisation et l'animation du dialogue de gestion, la politique d'implantation territoriale et la stratégie immobilière.

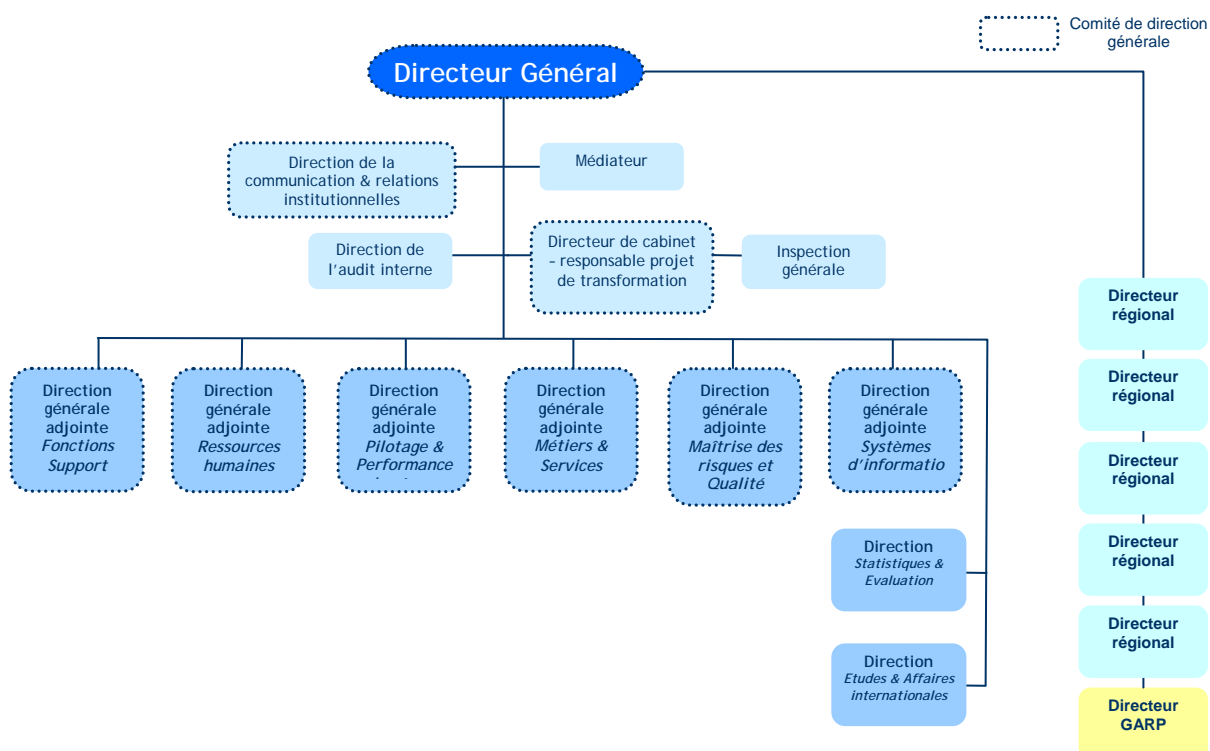
La *DGA Métiers & Service* a en charge le marketing et le développement du multicanal, l'offre de services aux demandeurs d'emploi et aux actifs, aux employeurs et aux

collectivités territoriales, le pilotage des expérimentations, la gestion des partenariats et la gestion de la réglementation.

La *DGA Maîtrise des risques et Qualité* a en charge la prévention des fraudes, le contrôle interne et la Qualité.

La *DGA Systèmes d'information*, constitué en établissement, a en charge la réalisation et la maintenance des systèmes d'information

Proposition d'organisation de la Direction générale



Le principe de l'implantation future sur un seul site regroupant l'ensemble des fonctions centrales de la Direction générale en Région Parisienne a été acté par les membres du Conseil d'administration de l'Instance Nationale Provisoire. Ces derniers ont chargé le Délégué Général d'engager les consultations préalables nécessaires auprès des Instances Représentatives du Personnel des deux organismes en vue de cette modification d'implantation géographique qui n'interviendra pas avant le 2eme trimestre 2009.

4.2.1. L'organisation pour les régions

Au 1^{er} janvier 2009, l'ensemble du réseau regroupant les sites de l'ANPE et de l'Assurance chômage constituera le réseau d'accueil de la Nouvelle Institution. Ce réseau couvre les 26 régions administratives ainsi que Saint Martin, Saint Barthélemy, Mayotte, St Pierre et Miquelon.

Le schéma d'organisation régionale décline la stratégie de positionnement de la Nouvelle institution dans les territoires. Il décrit notamment l'organisation :

- de la Direction Régionale (structure siège)
- de les différentes Directions Territoriales au regard du territoire couvert par chacune
- du maillage territorial (nombre de sites d'accueil et/ou unités spécialisées) :

Le Directeur territorial (DT) a autorité hiérarchique sur l'ensemble de son territoire ; il conduit notamment les partenariats sur son territoire, en cohérence avec la stratégie partenariale régionale définie par le DR.

Pour chaque direction territoriale, et s'il le juge nécessaire, le DR identifie des postes de directeurs territoriaux délégués (DTD : poste de management, pas une entité organisationnelle), en précisant leur périmètre de responsabilité (périmètre d'agences et d'unités supervisées). Le DTD a autorité hiérarchique sur tous les sites d'accueil et unités de son périmètre : sa mission est orientée essentiellement sur la production, ce qui n'exclut pas un rôle dans les relations institutionnelles de proximité.

Le projet de schéma d'organisation régional est élaboré par le Directeur régional et soumis à la validation du DG ; il est actualisé dans le cadre du dialogue de gestion DG/DR.

4.2.2. L'organisation des Directions Régionales

L'organisation de la direction régionale répond aux objectifs suivants :

- Articulation de l'organisation générale de la Nouvelle Institution en quatre niveaux organisationnels (centralisation des fonctions supports).
- Mise en cohérence avec l'organisation générale de la Direction générale, avec identification de quatre grandes fonctions : Support, Ressources Humaines, Maîtrise des risques, Production.
- Clarification du positionnement et du rôle du niveau infra régional : réaffirmation de la notion de territoire.
- Affirmation accrue de la fonction « Gestion partenariale » visant à faire de la Direction régionale un « ensemblier » du service public de l'emploi régional.

La Direction Régionale s'appuie sur les principes d'organisation fonctionnelle suivants :

Une déconcentration de la décision sur la mobilisation de l'offre de services au plus près du terrain à travers des Directeurs territoriaux et Directeurs Territoriaux délégués;

Une direction en charge du support à la production, orientée vers les usagers, qui veille en particulier à :

-Sécuriser/homogénéiser l'indemnisation des demandeurs d'emploi

-Adapter/personnaliser les services

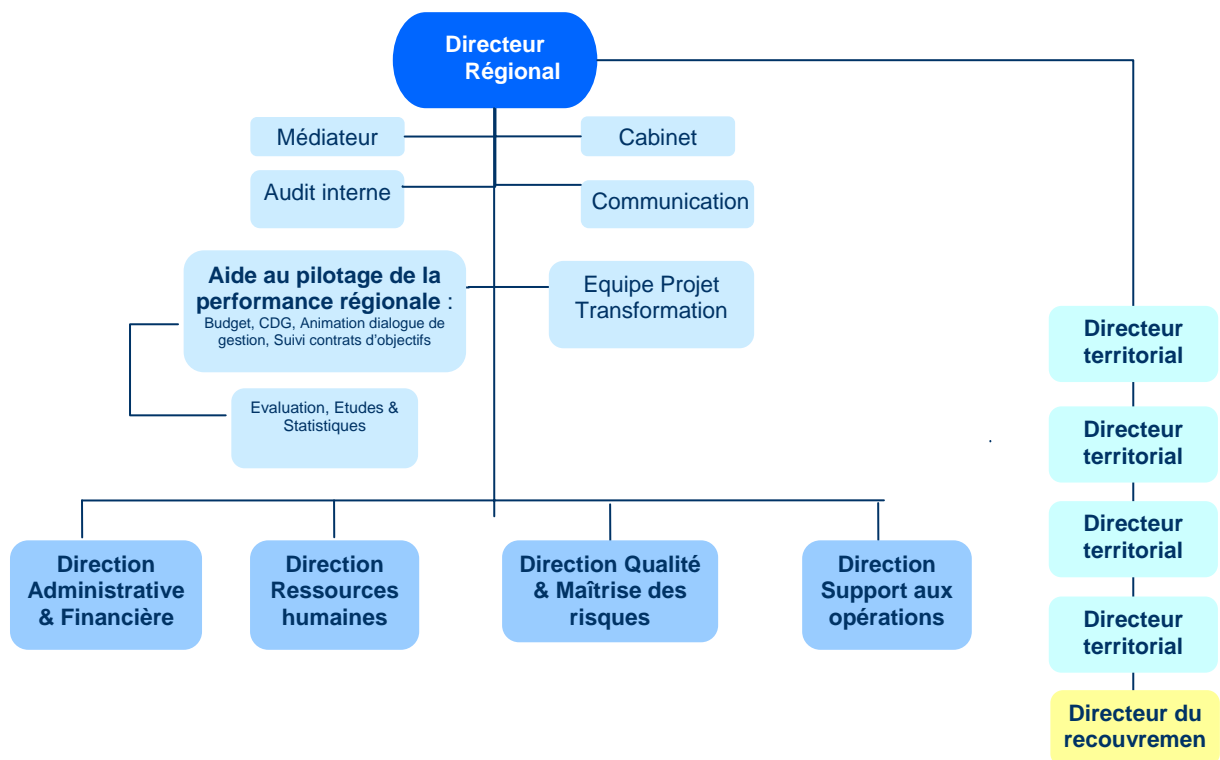
Une direction en charge de la maîtrise des risques

Des directions chargées des fonctions support (finances, RH...)

Une fonction « Projet Transformation »

Une reconnaissance accrue du management de la performance, identifié et recentré auprès du Directeur régional

Ce modèle est adaptable aux différentes régions, notamment aux grandes régions.



5. Les caractéristiques du réseau de production de service de la Nouvelle Institution

Le réseau de production des services de la Nouvelle institution sera constitué, à terme de lieux polyvalents ou spécialisés de délivrance des services (sites d'accueil) assurée par du personnel issu des deux organismes (ANPE et AC). Cette mixité des équipes, condition essentielle de la capacité à assurer une polyvalence des services correspondant aux objectifs de la Nouvelle Institution, sera installée progressivement dans le respect du statut de 2003 des agents de l'ANPE et de la Convention Collective National de l'Assurance chômage.

La répartition des sites respectera les engagements pris au moment du vote de la loi en termes de couverture territoriale. Toute évolution des implantations des sites fera l'objet d'une consultation des instances représentative du personnel de la Direction régionale concernée.

Jusqu'à négociation de dispositions communes dans le cadre de la Convention collective de la Nouvelle Institution, les règles de mobilité géographique à compter du 1^{er} janvier 2009 sont celles applicables respectivement au sein de l'Assurance chômage et de l'ANPE selon le statut de chacun des personnels.

5.1. Premier palier de renforcement des services aux demandeurs d'emploi et aux entreprises.

Certains principes visant à renforcer et à améliorer le service aux demandeurs d'emploi ont vocation à être mis en œuvre dès le 1er janvier 2009.

Renforcements des Guichets Uniques :

La politique de déploiement de guichets uniques mise en place par l'Unédic et l'ANPE depuis deux ans a permis :

- aux agents des deux institutions de travailler ensemble dans les mêmes lieux, dans certains cas de manière permanente,
- aux demandeurs d'emploi de bénéficier d'un début significatif de simplification des démarches d'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi, en permettant d'effectuer dans la même journée l'inscription administrative à l'Assedic et le premier entretien professionnel à l'ANPE (aujourd'hui, les deux entretiens sont effectués dans la même journée dans 63% des cas, et ce taux s'élève à 81% dans les guichets uniques).

Il est proposé de poursuivre et d'amplifier chaque fois que possible la politique de guichets uniques au second semestre 2008 ainsi que dans la période correspondant au premier palier. Il s'agit de privilégier les solutions d'organisation permettant de généraliser la mixité d'équipes ANPE et Assedic sur un même site en offrant ainsi l'ensemble des services d'emploi et d'indemnisation sur le même lieu. L'offre de service proposée par ces sites s'appuiera sur une animation de l'accueil réalisé indifféremment par des agents ANPE et Assedic.

Un processus d'inscription simplifié

La création de la nouvelle institution doit permettre de poursuivre les travaux de remise à plat des processus métier concernés. Ces simplifications seront mises en œuvre progressivement dès le premier palier de fusion opérationnelle.

Ainsi, au 1er janvier 2009, ces simplifications supplémentaires se traduiront par la suppression de certaines redondances entre les deux entretiens qui n'ont plus lieu d'être dans le cadre de la nouvelle institution. C'est le cas par exemple du pré positionnement des demandeurs d'emploi sur un parcours par l'Assédic qui est aujourd'hui ensuite confirmé ou infirmé par l'ANPE.

Il faudra également gommer les références à deux institutions distinctes qui émaillent aujourd'hui les entretiens en mettant en avant de manière cohérente la nouvelle institution.

Une première adaptation des parcours

Trois grands parcours sont aujourd'hui mis en œuvre en dehors du parcours spécifique aux créateurs d'entreprise : le parcours de recherche accélérée pour les demandeurs d'emploi proches de l'emploi, le parcours de recherche active pour les demandeurs d'emploi en situation intermédiaire, le parcours accompagnement pour les demandeurs d'emploi éloignés de l'emploi.

Ce dispositif apparaît complexe, et une part importante de demandeurs d'emploi en parcours actif ne bénéficie pas d'un suivi régulier avant le quatrième mois et le début du suivi mensuel personnalisé.

Dans la perspective d'une simplification et d'une amélioration du service rendu, il est proposé de mettre en œuvre deux parcours à compter du 1er janvier 2009 :

- Le parcours « appui personnalisé » qui vise à développer un suivi plus actif dès le premier mois de chômage, avec notamment la mise en œuvre du suivi mensuel personnalisé au premier mois pour certaines populations sensibles (seniors par exemple).

Le parcours « accompagnement personnalisé » qui vise à favoriser le retour à l'emploi des personnes qui en sont le plus éloignées en mobilisant tant les ressources internes dont le dispositif CVE qu'externes y compris les OPP.

Il s'agira de même de supprimer les doubles entretiens, réalisés aujourd'hui au 4ème et au 8ème mois à la fois par l'Assédic au titre du contrôle et l'ANPE au titre du suivi.

Le parcours créateur d'entreprise, qui répond à des besoins spécifiques, sera maintenu dans sa configuration actuelle dans un premier temps.

Un premier niveau d'unification des services Internet et Téléphone

Dès le 1er janvier 2009, il s'agit d'afficher une image unifiée des services Internet. Cela se traduira par la mise en ligne d'un portail pour le nouvel opérateur permettant d'accéder aux services historiques « anpe.fr » et « assédic.fr ». Ces sites seront progressivement intégrés au cours du premier palier de manière à proposer une navigation fluide au travers des différents services.

Les demandeurs d'emploi pourront accéder par téléphone aux services du nouvel opérateur de manière indifférenciée via le numéro unique 3949. Dans ce cadre, l'ANPE finalisera la généralisation de plateformes téléphoniques au second semestre 2008.

A compter du 1er janvier 2009 seront mises en œuvre des expérimentations permettant de tester des organisations ou des services nouveaux qui pourraient être généralisés par la suite. Celles-ci seront encadrées et suivies nationalement sur la base d'un protocole rigoureux et donneront lieu dans tous les cas à la consultation des instances représentatives du personnel.

Ces expérimentations pourront porter notamment sur :

- la mise en place d'un entretien unique à l'inscription
- la mise en place d'un Appui renforcé dans les 4 premiers mois avec proposition de services personnalisés et/ou collectifs
- la mise en place de plate forme locale de force de ventes

6. Le transfert du personnel

6.1. Le principe du transfert

Les salariés des Assédics, du GARP ainsi qu'une partie de ceux de l'Unédic sont transférés à la date de création de la Nouvelle Institution par l'effet de la loi 2008-126 du 13 février 2008, cette disposition s'imposant au conseil d'administration des Assedic, du GARP et de l'Unédic.

S'agissant du personnel de l'ANPE, le transfert des contrats s'effectue en application de l'article 7 de la loi. La nouvelle institution se substitue à l'ANPE comme employeur.

La date de transfert des personnels est prévue, par l'effet de la loi précitée, à la date de création de la nouvelle institution (art. 7 de la loi). Pour l'Assurance Chômage, ce transfert peut donc intervenir antérieurement à la dissolution juridique des Assedic, dont les modalités seront arrêtées ultérieurement.

6.2. Le champ du transfert

L'article 7 de la loi précitée définit le champ d'application du transfert

Pour l'Assurance chômage, le transfert concerne les salariés qui participent à l'accomplissement :

- des missions de la nouvelle institution
- des missions de recouvrement des contributions et cotisations de l'Assurance chômage, des cotisations AGS, des contributions versées dans le cadre des conventions de reclassement personnalisé.

Ainsi, les salariés transférés sont issus de l'ensemble formé par une partie de l'Unédic et par les Assedic et le GARP, conformément aux termes de l'exposé des motifs de la loi.

Cet ensemble comprend les salariés en contrat à durée indéterminée, à durée déterminée ou encore en contrat de professionnalisation. Y sont également inclus les salariés dont le contrat de travail est suspendu.

L'Unédic est maintenue en tant que structure paritaire gestionnaire de l'Assurance chômage. La partie des salariés de l'établissement Unédic Siège, qui participe à l'accomplissement des missions de la nouvelle institution, est transférée. La DSI est transférée en tant qu'établissement rattaché à la Direction générale de la Nouvelle Institution.

Ainsi, les salariés de l'établissement Unédic siège non concernés par le transfert sont :

- les salariés participant aux missions dévolues à l'Unédic dans la nouvelle configuration.
- les salariés de l'établissement AGS, cet établissement assurant une mission distincte de celle de la nouvelle institution

S'agissant de l'ANPE, le transfert des contrats à la Nouvelle Institution concerne l'ensemble des agents indépendamment de leur affectation à la direction générale ou dans le réseau.

6.3. Les modalités juridiques du transfert des personnels au sein de la Nouvelle Institution

6.3.1. Les contrats de travail

Par application de l'article 7 de la loi 2008-126, le transfert du personnel concerné des institutions de l'Assurance chômage « s'effectue conformément aux articles L 1224-1 et suivants » (ex : L 122-12 et 122-12-1) » du Code du travail.

Les personnels bénéficient des dispositions de l'article L 1224-1 (ex : L122-12) garantissant la poursuite à l'identique des contrats de travail en cours d'exécution. Chaque salarié conserve sa rémunération ainsi que ses éléments de rémunération complémentaire, son ancienneté et l'ensemble des droits attachés à la prise en compte de cette ancienneté, ainsi que sa qualification.

Les contrats transférés à la nouvelle institution conservent en outre leur nature juridique de contrat de travail de droit privé.

La substitution de la nouvelle institution en tant qu'employeur est de droit, et ne nécessite en aucun cas de modifier les contrats de travail. Un courrier personnel confirmera à chaque salarié son transfert au sein de la nouvelle institution.

Le transfert des contrats et leur maintien au sein de la nouvelle institution par l'effet du L1224-1 (ex : L122-12) du Code précité sont d'ordre public, s'imposant tant aux organes de direction qu'aux salariés concernés.

6.3.2. Le transfert des personnels de l'ANPE

S'agissant des personnels de l'ANPE, le transfert des contrats s'effectue de plein droit par l'effet de l'article 7 de la loi, la Nouvelle Institution se substituant, à sa date de création juridique, à l'ANPE en tant qu'employeur. Un courrier individuel confirmera à chaque agent son transfert dans la nouvelle institution. Les personnels transférés à la nouvelle institution publique conservent leur contrat (CDI ou CDD de droit public régi par le décret 2003-1370 du 31 décembre 2003 modifié, contrat aidé de droit privé).

6.4. Le positionnement des salariés de l'Assurance chômage et des agents de l'ANPE au sein de la Nouvelle Institution, à sa date de création juridique

Le transfert des salariés de l'Assurance chômage et des agents de l'ANPE au sein de la nouvelle institution est réalisé, à la date de la création de la Nouvelle Institution, par positionnement au sein de la nouvelle structure, nationale ou régionale, ou sites de production de services, sans modification de l'affectation géographique. Ainsi :

- les agents et salariés en poste dans le réseau (agences locales, points relais, services spécialisés, antennes Assedic, directions déléguées sont positionnés au sein du réseau de la nouvelle Direction Régionale .

- les agents et les salariés des directions régionales de l'ANPE et des directions siège de l'Assedic, sont positionnés au sein de la nouvelle Direction régionale

- les agents et les salariés en poste dans les DSI et travaillant actuellement pour le GIE SI-Emploi, sont positionnés au sein de l'établissement DSI de la direction générale de la Nouvelle Institution, sans modification par rapport à leur positionnement actuel. ;

- les agents et les salariés en poste au sein des directions générales de l'ANPE et de l'Unédic pour les activités transférées, sont positionnés au sein de la Direction Générale de la Nouvelle Institution.

Données agrégées des effectifs au 31/03/08 des futures Directions Régionales

Direction régionale ALSACE			
	DR	Réseau	
ANPE			ASSEDIC
Direction régionale	54		
DD		13	
Agences locales		638	
CRDC			
	62		Siège et F.Appui
		225	Antennes
	29		Services aux employeurs
	143	876	
Total Direction Régionale : 1019			
Direction régionale AQUITAINE			
	DR	Réseau	
ANPE			ASSEDIC
Direction régionale	80		

DD		29	
Agences locales		1182	
CRDC	20		
	103		Siège et F.Appui
		410	Antennes
	63		Services aux employeurs
	264	1621	
Total Direction Régionale : 1885			
	Direction régionale AUVERGNE		
	DR	Réseau	
ANPE			ASSEDIC
Direction régionale	49		
DD		16	
Agences locales		461	
CRDC			
	96		Siège et F.Appui
		154	Antennes
	31		Services aux employeurs
	176	631	
Total Direction Régionale : 807			

	Direction régionale BASSE NORMANDIE		
	DR	Réseau	
ANPE			ASSEDIC
Direction régionale	45		
DD		19	
Agences locales		548	
CRDC			
	88		Siège et F.Appui
		175	Antennes
	31		Services aux employeurs
	164	742	
Total Direction Régionale : 906			

Direction régionale BOURGOGNE			
	DR	Réseau	
ANPE			ASSEDIC
Direction régionale	45		
DD		19	
Agences locales		572	
CRDC			
	98		Siège et F.Appui
		187	Antennes
		25	Services aux employeurs
	143	803	
Total Direction Régionale : 946			
Direction régionale BRETAGNE			
	DR	Réseau	
ANPE			ASSEDIC
Direction régionale	72		
DD		57	
Agences locales		1059	
CRDC			
	90		Siège et F.Appui
		414	Antennes
	37		Services aux employeurs
	199	1530	
Total Direction Régionale : 1729			

Direction régionale CENTRE			
	DR	Réseau	
ANPE			ASSEDIC
Direction régionale	62		
DD		31	
Agences locales		897	
CRDC			

	56		Siège et F.Appui
		351	Antennes
	40		Services aux employeurs
	158	1279	
Total Direction Régionale : 1437			
	Direction régionale CHAMPAGNE ARDENNES		
	DR	Réseau	
ANPE			ASSEDIC
Direction régionale	48		
DD		27	
Agences locales		543	
CRDC			
	52		Siège et F.Appui
		128	Antennes
	17		Services aux employeurs
	117	698	
Total Direction Régionale : 815			
	Direction régionale CORSE		
	DR	Réseau	
ANPE			ASSEDIC
Direction régionale	17		
DD		6	
Agences locales		131	
CRDC			
	13		Siège et F.Appui
		35	Antennes
	10		Services aux employeurs
	40	172	
Total Direction Régionale : 212			

		Direction régionale FRANCHE COMTE		
		DR	Réseau	
ANPE				ASSEDIC
Direction régionale	46			
DD		9		
Agences locales		408		
CRDC				
	9			Siège et F.Appui
		157		Antennes
		19		Services aux employeurs
	55	593		
Total Direction Régionale : 646				
		Direction régionale GUADELOUPE		
		DR	Réseau	
ANPE				ASSEDIC
Direction régionale	38			
DD		5		
Agences locales		233		
CRDC	9			
	40			Siège et F.Appui
		52		Antennes
	12			Services aux employeurs
	99	290		
Total Direction Régionale : 389				
		Direction régionale GUYANE		
		DR	Réseau	
ANPE				ASSEDIC
Direction régionale	14			
DD		1		
Agences locales		62		
CRDC				
	15			Siège et F.Appui
		18		Antennes
	5			Services aux employeurs
	34	81		
Total Direction Régionale : 115				

Direction régionale HAUTE NORMANDIE			
	DR	Réseau	
ANPE			Assédict
Direction régionale	63		
DD		33	
Agences locales		738	
CRDC			
	62		
		283	Siège et F.Appui
	30		Antennes
			Services aux employeurs
	155	1054	
Total Direction Régionale : 1209			
Direction régionale ILE DE FRANCE			
	DR	Réseau	
ANPE			Assédict
Direction régionale	286		
DD		196	
Agences locales		4969	
CRDC	40		
	111		Siège et F.Appui AOF
		503	Antennes
	51		Siège et F.Appui AEF
		463	Antennes
	95		Siège et F.Appui ASEF
		258	Antennes
	111		Siège et F.Appui PARIS
		420	Antennes
	694	6809	
Total Direction Régionale : 7503			
Direction régionale LANGUEDOC ROUSSILLON			
	DR	Réseau	
ANPE			Assédict
Direction régionale	70		
DD		36	
Agences locales		1061	
CRDC			
	104		Siège et F.Appui
		351	Antennes
	47		Services aux employeurs
	221	1448	
Total Direction Régionale : 1669			

Direction régionale LIMOUSIN			
	DR	Réseau	
ANPE			ASSEDIC
Direction régionale	30		
DD		7	
Agences locales		231	
CRDC			
	17		Siège et F.Appui
		71	Antennes
		14	Services aux employeurs
	47	323	
Total Direction Régionale : 370			
Direction régionale LORRAINE			
	DR	Réseau	
ANPE			Assédic
Direction régionale	61		
DD		32	
Agences locales		874	
CRDC	17		
	100		Siège et centralisés
		260	Antennes
	29		Services aux employeurs
	207	1166	
Total Direction Régionale : 1373			
Direction régionale MARTINIQUE			
	DR	Réseau	
ANPE			Assédics
Direction régionale	38		
DD		1	
Agences locales			
CRDC			
	24		Siège et F.Appui
		57	Antennes
	10		Services aux employeurs
	72	255	
Total Direction Régionale : 327			

		Direction régionale MIDI PYRENEES		
	DR	Réseau		
ANPE			Assédics	
Direction régionale	81			
DD		33		
Agences locales		1001		
CRDC				
	120		Siège et F.Appui et centralisés	
		316	Antennes	
	51		Services aux employeurs	
	252	1350		
Total Direction Régionale : 1602				
		Direction régionale NORD PAS DE CALAIS		
	DR	Réseau		
ANPE			Assédics	
Direction régionale	113			
DD		56		
Agences locales		1738		
CRDC	20			
	147		Siège et F.Appui Pays du Nord	
		342	Antennes	
	4		Services aux employeurs	
	34		Siège et F.Appui PAS DE CALAIS	
		195	Antennes	
	22		Services aux employeurs	
	360	2331		
Total Direction Régionale : 2671				
		Direction régionale PAYS DE LOIRE		
	DR	Réseau		
ANPE			Assédics	
Direction régionale	84			
DD		48		
Agences locales		1191		
CRDC	20			
	102		Siège et F.Appui	
		484	Antennes	
	64		Services aux employeurs	
	270	1723		
Total Direction Régionale : 1993				

Direction régionale PICARDIE			
	DR	Réseau	
ANPE			Assédics
Direction régionale	57		
DD		21	
Agences locales		688	
CRDC			
	86		Siège et F.Appui
		224	Antennes
	25		Services aux employeurs
	168	933	
Total Direction Régionale : 1101			
Direction régionale POITOU CHARENTES			
	DR	Réseau	
ANPE			Assédic
Direction régionale	56		
DD		26	
Agences locales		621	
CRDC			
	91		Siège et F.Appui
		191	Antennes
		29	Services aux employeurs
	147	867	
Total Direction Régionale : 1014			
Direction régionale PROVENCE ALPES COTE D AZUR			
	DR	Réseau	
ANPE			Assédics
Direction régionale	130		
DD		76	
Agences locales		1975	
CRDC	25		
	29		Siège et F.Appui Alpes Provence
		509	Antennes
	55		Services aux employeurs
	72		Siège et F.Appui Cote d'Azur
		316	Antennes
	56		Services aux employeurs
	367	2876	
Total Direction Régionale : 3243			

Direction régionale LA REUNION MAYOTTE			
	DR	Réseau	
ANPE			Assédics
Direction régionale	61		
DD		11	
Agences locales		484	
CRDC	5		
	34		Siège et F.Appui
		170	Antennes
	19		Services aux employeurs
	119	665	
Total Direction Régionale : 784			
Direction régionale RHONES ALPES			
	DR	Réseau	
ANPE			Assédics
Direction régionale	139		
DD		78	
Agences locales		2263	
CRDC	31		
	133		Siège et F.Appui ALPES
		311	Antennes
	63		Services aux employeurs
	144		Siège et F.Appui VRL
		405	Antennes
	70		Services aux employeurs
	580	3057	
Total Direction Régionale : 3637			
TOTAL GENERAL des Directions Régionales : 39 966			

7. La situation des personnels chargés du recouvrement des contributions d'Assurance chômage.

A la date de création de la Nouvelle Institution, le personnel chargé du recouvrement dans les Assedic ou au sein du GARP conservent leur positionnement et leurs activités. Au sein de chaque Direction régionale, sauf en IDF, sera nommé un Directeur du recouvrement qui pilotera, sous l'autorité du Directeur Régional les opérations de recouvrement.

Cependant, en application des dispositions légales en matière de transfert de l'activité de recouvrement à l'URSSAF, le Délégué Général engagera, une négociation auprès des représentants syndicaux des fédérations représentatives du personnel, en vue de conclure un accord sur les modalités de repositionnement et d'accompagnement des salariés actuellement en charge de cette activité.

L'objectif de l'accord envisagé est de permettre à tout salarié des services Employeurs de faire connaître ses souhaits en matière de repositionnement au sein de la Nouvelle Institution, de se voir offrir des perspectives en matière de reclassement professionnel, de bénéficier d'un accompagnement personnalisé en matière d'acquisition de compétences, et de pouvoir être repositionné sur la base du volontariat au sein de la Nouvelle Institution au moment du transfert de l'activité à l'URSSAF.

La Direction Générale s'engage en outre à envisager pour tout salarié qui en formulerait le souhait, une priorité de reclassement au sein des URSSAF.

Ces mesures, encadrées par l'accord précité feront l'objet au sein de chaque Direction régionale d'une consultation des Instances Représentatives du Personnel, ainsi que d'un suivi des actions mises en œuvres.

La Direction Générale s'engage pour sa part à suivre très attentivement la mise en place et les résultats des actions d'accompagnement et de repositionnement ainsi engagées, à prendre toutes les dispositions nécessaires en termes de moyens et ressources pour faciliter le reclassement interne des personnels.

8. Le statut collectif de la nouvelle institution

Le régime de droit commun d'affiliation au régime d'Assurance chômage s'applique à la nouvelle institution. Du fait de son caractère d'institution publique « sui generis », elle n'entre pas dans les catégories d'organismes publics dont le personnel peut bénéficier d'un régime particulier d'assurance en application des articles L.5424-1 et suivants du code du travail.

Par l'effet de la loi, les salariés de l'Assurance chômage transférés continueront à la date de création de la nouvelle institution à cotiser, pour leur régime de retraite complémentaire à l'AGIRC et à l'ARCCO. Ce sera également le cas des salariés nouvellement recrutés à compter du 1^{er} janvier 2009. Les salariés transférés de l'ANPE continueront de cotiser à l'IRCANTEC. Le régime de retraite complémentaire définitif de la nouvelle institution fera l'objet d'une négociation.

Du fait du maintien de la Convention Collective Nationale, les garanties Prévoyance et Santé sont maintenues pour l'ensemble des salariés de l'Assurance chômage. Les agents transférés de l'ANPE continuent à la date de leur transfert de bénéficier de l'ensemble des dispositions relatives à la retraite et à la prévoyance résultant du décret du 25 juin 1999 relatif aux garanties collectives en matières de prévoyance complémentaire et de retraite supplémentaire et des garanties prévoyance et frais de santé prévues par l'accord signé le 17 mars 2008.

Tous les agents de la nouvelle institution bénéficient des règles relatives aux relations collectives de travail prévues par la deuxième partie du Code du travail (art : L 5312-9) à savoir les règles concernant :

- le droit syndical, la négociation collective et les conventions et accords collectifs
- les institutions représentatives du personnel (DP, CE, CHSCT)
- les salariés protégés
- le droit de grève dans les services publics articles L.2512-1 à L.2512-5 (ex : L.521-2) du code du travail).

Les salariés bénéficient des dispositions relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie prévues par les articles L. 6111-1 et suivants (ex article L.900-1) du code du travail.

Les personnels embauchés, quelle que soit leur activité, à compter de la date de création de la nouvelle institution bénéficient d'un statut de droit privé relevant du Code du travail, et se voient appliquer les dispositions de la Convention Collective Nationale de l'Assurance chômage jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle CCN

La situation des contrats aidés fera l'objet d'un examen particulier.

Dans le respect des situations individuelles spécifiques et de l'histoire, l'objectif est de favoriser l'établissement d'un statut collectif propre au personnel de la nouvelle institution prenant en considération les spécificités de sa mission, quelle que soit son origine. Ce statut collectif a vocation à être négocié avec les organisations syndicales.

8.1. Convention collective et accords nationaux :

La convention collective nationale de l'Assurance chômage ainsi que les accords nationaux s'appliquent jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective ou à défaut jusqu'à la date fixée dans l'accord préalable à la négociation de cette convention collective, par dérogation à l'article L 2261-14 (ex L.132-8) du Code du travail et en application de l'article 7-II de la loi du 13 février 2008.

La convention collective nationale étendue s'appliquera à l'ensemble des salariés de droit privé de la Nouvelle Institution c'est-à-dire aux salariés issus des institutions de l'Assurance chômage, aux nouveaux embauchés à compter de la création de la Nouvelle Institution, réserve faite des agents sous contrat aidé.

Les agents issus de l'ANPE conserveront leur statut de droit public. Ils continueront de bénéficier des dispositions spécifiques (décrets, instructions, décisions du Directeur Général) qui s'appliquaient au jour du transfert au sein de leur institution d'origine.

8.2. Accords collectifs locaux et usages :

Les accords collectifs locaux continuent à s'appliquer aux salariés transférés durant 15 mois soit durant un préavis de 3 mois et une période de survie de 12 mois à moins que des accords de substitution soient conclus. Cette disposition ne concerne pas les accords locaux ARTT conclus à l'ANPE, du fait qu'ils n'ont pas le caractère d'accord collectif au sens du Code du Travail.

Toutefois, l'accord du 28 juin 2007 relatif à la mise en œuvre des dispositions de l'article 40 du statut pour tenir compte du caractère particulier des modalités d'exercice des missions dans les départements d'outre-mer est maintenu.

De la même manière, les salariés des institutions de l'Assurance chômage transférés au sein de la NI continuent de bénéficier, des usages qui s'appliquaient au jour du transfert au sein de leur institution d'origine.

Il appartient au Directeur Général de la nouvelle institution de fixer le cadre national ou régional d'une négociation d'accords collectifs locaux venant se substituer aux accords locaux existants ainsi qu'aux usages.

8.3. La nouvelle convention collective :

Les agents de la Nouvelle Institution sont régis par le code du travail dans les conditions particulières prévues par une convention collective étendue agréée par les ministres chargés de l'emploi et du budget (L 5312-9 du Code du travail).

Cette convention comporte des stipulations, notamment en ce qui concerne la stabilité d'emploi (L 5312-9 du Code du travail) et des avantages individuels acquis par les salariés (Art. 6 de la loi 2008-126).

Le délégué général reçoit mandat du conseil de l'instance provisoire pour négocier et, le cas échéant conclure :

- la convention collective et un accord préalable à sa négociation qui en fixe le cadre
- tout accord et convention nécessaires à la mise en place de la nouvelle institution, et concernant notamment les conditions de reclassement des salariés chargés du recouvrement des contributions d'Assurance chômage (Art 5 de la loi n° 2008-126 du 13 février 2008))

Les agents de l'ANPE transférés au sein de la nouvelle institution pourront opter pour la nouvelle convention collective dans un délai de un an suivant son extension et son agrément.

9. Les institutions représentatives du personnel

9.1. Les Mandats locaux

9.1.1. Le comité d'entreprise

L'article L. 433-14 du Code du travail (nouvel article **L2324-26**) dispose que :

« En cas de modification dans la situation juridique de l'employeur telle que mentionnée au deuxième alinéa de l'article L. 122-12, le mandat des membres élus du comité d'entreprise et des représentants syndicaux visés à l'article L. 433-1 de l'entreprise qui a fait l'objet de la modification, subsiste lorsque cette entreprise conserve son autonomie juridique.

Si cette entreprise devient un établissement au sens du présent titre ou si la modification visée à l'alinéa précédent porte sur un ou plusieurs établissements distincts qui conservent ce caractère, le mandat des représentants syndicaux subsiste et le mandat des membres élus du comité se poursuit jusqu'à son terme. Toutefois, la durée du mandat des membres élus peut être réduite ou prorogée, pour tenir compte de la date habituelle des élections dans l'entreprise d'accueil, par voie d'accord entre le nouvel employeur et les organisations syndicales représentatives existant dans le ou les établissements absorbés ou, à défaut, les membres du comité concernés ».

9.1.2. Les délégués du personnel

L'article L. 423-16 du Code du travail (nouvel article : **L2314-28**) dispose que :

« En cas de modification dans la situation juridique de l'employeur telle que mentionnée au deuxième alinéa de l'article L. 122-12, le mandat des délégués du personnel de l'entreprise qui a fait l'objet de la modification subsiste lorsque cette entreprise conserve son autonomie juridique.

Si cette entreprise devient un établissement au sens du présent titre ou si la modification visée à l'alinéa précédent porte sur un ou plusieurs établissements distincts qui conservent ce caractère, le mandat des délégués du personnel élus dans l'entreprise ou dans chaque établissement concerné se poursuit jusqu'à son terme. Toutefois, la durée du mandat peut être réduite ou prorogée, pour tenir compte de la date habituelle des élections dans l'entreprise d'accueil, par voie d'accord entre le nouvel employeur et les organisations syndicales représentatives existant dans le ou les établissements absorbés ou, à défaut, les délégués du personnel concernés ».

9.1.3. Les délégués syndicaux

L'article L. 412-16 du Code du travail (nouvel article : **L2143-10**) dispose que :

« En cas de modification dans la situation juridique de l'employeur telle que mentionnée au deuxième alinéa de l'article L. 122-12, le mandat du délégué syndical ou du délégué syndical central subsiste lorsque l'entreprise qui fait l'objet de la modification conserve son autonomie

juridique. Il en est de même lorsque la modification porte sur un établissement au sens de l'article L. 412-13 »

9.1.4. Les comités consultatifs paritaires et commissions paritaires

La loi prévoit que les règles du code du travail relatives aux relations collectives de travail s'appliquent à tous les agents de l'institution, sous réserve des garanties justifiées par la situation particulière de ceux qui restent contractuels de droit public.

En conséquence, les comités consultatifs paritaires disparaissent à la création de la nouvelle institution, les institutions représentatives prévues au code du travail (CE, DP...) ayant vocation à représenter l'ensemble du personnel, y compris celui ayant conservé le statut de droit public.

Les commissions paritaires locales et nationales prévues au décret du 31 décembre 2003 qui constituent une garantie attachée à la situation particulière des agents de droit public et dont les attributions ne recouvrent pas celles dévolues aux IRP de droit privé sont maintenues.

9.2. Les mandats nationaux

Au sein de l'Assurance chômage, les dispositions nationales de l'article 6 de l'accord sur le droit syndical du 8 janvier 2001 définissent les modalités des mandats nationaux

9.3. Les conséquences de la création de la nouvelle institution sur les IRP

En application de la loi¹ et du fait de l'organisation proposée, les Instances élues et désignées des deux organismes, à l'exception des commissions paritaires nationales et locales attachées au statut de 2003 de l'ANPE, cessent d'exister en leur état actuel concomitamment à la création juridique de la Nouvelle Institution.

Elles sont remplacées par de nouvelles instances qui seront structurées, par accord collectif, en fonction de la nouvelle organisation opérationnelle qui est présentée dans le présent document. Ces nouvelles instances seront constituées par des élections qui concerneront l'ensemble des salariés de la Nouvelle institution

Il a été proposé aux organisations syndicales de négocier et conclure un accord organisant les modalités du dialogue social au sein de la Nouvelle Institution. Cette négociation pourra être

¹ Article L.412-18 ; L.423-16, L.433-14, L.435-5 du Code du travail. (articles L.2324-26, L.2314-28, L.2327-9 nouveaux)

engagée, transversalement par l'Unédic / ASSEDIC et l'ANPE, sans attendre afin que l'accord qui pourrait en résulter s'applique dès le transfert des contrats de travail à la Nouvelle Institution.

10. Annexes

10.1. Annexe 1

Les guichets uniques par type de configuration au 31 mars 2008

Région	GU01	GU02	GU03	GU04	GU05	GU06	Total
Alsace			6	12	1	1	20
Aquitaine		1	4	20	1	1	27
Auvergne		2	1	14	2		19
Basse Normandie		4	2	9	5	4	24
Bourgogne	1	2	4	14	1		22
Bretagne	1	1	1	11		3	17
Centre		2	1	13	3	8	27
Champagne Ardenne	1		4	7	2	2	16
Corse		1	1			2	4
Franche Comté	2	2	1	12	1		18
Guadeloupe		1					1
Guyane				3			3
Hautre Normandie			3	19			22
Ile de France	2	3	4	60	6	16	91
Languedoc Roussillon		4	2	13	3	6	28
Limousin				8		2	10
Lorraine	1	2		19	2	4	28
Martinique				1			1
Midi Pyrénées		1	4	7		3	15
Nord Pas de Calais		1	7	23	2	5	38
Pays de la Loire	2	1	11	6			20
PICARDIE		2	2	15	2	4	25
POITOU CHARENTES	2	3	2	9	1	1	18
PROVENCE ALPES COTE D'AZUR		2	1	28	4	5	40
REUNION			4	5	3	1	13
RHONE ALPES		6	12	19	8	13	58
Total	13	41	77	347	47	81	605

Légende :

GU 01 : Guichet unique en local commun

GU02 : Guichet unique en locaux contigus

GU 03 : Guichet unique en locaux distants de moins de 200 m

GU 04 : Hébergement d'agents ANPE à l'UNEDIC

GU 05 : Hébergement d'agents UNEDIC à l'ANPE

GU 06 : autres organisations

