

## JOURNAL DES ELECTIONS PROFESSIONNELLES 2008

### EDITORIAL

Par le plus grand des hasards les élections professionnelles vont coïncider avec la plus grande réforme que l'ANPE a connue depuis sa création il y a 40 ans. Cette élection représente un enjeu majeur pour notre syndicat. L'UNSA-ANPE ne souhaite pas adopter une attitude trompeuse et donc irrespectueuse vis-à-vis des collègues. Au moment où j'écris ces lignes aucun élément ne me permet d'affirmer que l'ANPE « nouvelle » est en danger. Pour autant comme nous l'avons déjà dit et écrit : pas de chèque en blanc donné aux tutelles et à la direction générale. Le renforcement des missions, des effectifs supplémentaires, un réseau unique, une amélioration de la protection sociale, une revalorisation salariale digne de ce nom, des conditions de travail normales.

Qui pourrait aujourd'hui rejeter tout ça en bloc ? Pas nous en tout cas.

A la fin de l'année vous choisirez pour 3 ans les représentants du personnel, l'UNSA-ANPE a défendu, défend et défendra les valeurs du Service public sans compromission avec quiconque.

Alors en décembre,  
**votez UNSA !**

**Dominique Nugues**  
**Secrétaire Général**

### Commission Nationale de l'Encadrement UNSA-ANPE :

La fusion ANPE/Assedic aura des conséquences importantes pour l'encadrement de l'Agence.

Ces conséquences sont de deux ordres : organisationnelles et gestion du personnel.

En termes d'organisation, l'Agence est fortement déconcentrée, alors que l'ASSEDIC est elle plus centralisée.

Les chefs d'antennes de l'ASSEDIC ont une marge de manœuvre et d'interprétation des consignes extrêmement réduite.

Il ne faudrait pas que ce type d'organisation soit généralisé à toutes les parties du SPE.

En termes de gestion du personnel, la réorganisation fait apparaître nombre de problèmes :

#### 1 – Les risques de sureffectifs :

Il n'y aura, à terme, qu'un seul responsable à chaque niveau (régional, bassin, local).

Il est donc impératif que la DG donne des garanties en la matière.

#### 2 – Les perspectives de carrière :

La DG et les tutelles espèrent que cette réforme permettra des « gains de productivité » (refonte des services).

Là où il y avait deux Directeurs Régionaux ou deux directeurs d'Agence ou d'Antennes, il n'y en aura plus qu'un.

Dès lors, les perspectives de promotion des cadres opérationnels et des D/ALE risquent de s'en trouver substantiellement limitées.

Il est donc essentiel que le DG s'engage dans ces domaines cruciaux, conscient qu'il doit être que la réussite de cette réforme dépend aussi de l'attitude de l'encadrement.

### **Jacques Guédon Secrétaire Général Adjoint**

#### Section UNSA-ANPE Réunion :

Une petite île de 750000 habitants et elle a la particularité qu'elle est un département et région à la fois. Elle se situe dans l'océan Indien entre Madagascar (à 650km) et l'île Maurice (à 220 km) appelée l'île soeur. L'île a été affectée l'année dernière par une épidémie de chikungunya un virus véhiculé par un certain moustique appelé moustique tigre à cause de ses rayures blanches. Cette épidémie a touché de plein fouet l'activité touristique de l'île avec un tx d'annulation supérieur à 90% des réservations de l'époque. L'activité touristique a baissée de 70% et même si le tourisme local et insulaire (ce sont les insulaires qui pro a fortement augmenté de par une baisse des prix des prestations), les chiffres n'atteignent pas encore les niveaux atteints en 2005.

Toutefois, l'île a un taux d'augmentation du PIB de 5%, du essentiellement à la Grande forme du secteur de l'immobilier et du BTP. (Suite au verso.- T.S.V.P.)

EN effet, une grande demande en logements de par le taux très important de natalité, et de grands chantiers comme la route des Tamarins (une route à 4 voies sur l'ensemble de l'ouest de l'île qui souffre de bouchons de par la sur fréquentation d'une route à deux voies) dopent la demande d'emploi.

Mais il y a 57 000 demandeurs d'emploi, correspondant à un taux de chômage de 28% et l'Agence a 565 agents pour y faire face.

La section locale de UNSA-ANPE Réunion s'est ouverte en début d'année et comporte déjà quelques adhérents.

Elle est consciente qu'elle n'a pas l'antériorité ni le vécu historique ainsi la pleine connaissance des particularités et problèmes locaux. Elle n'a pas la vocation à supplanter les autres OS locales.

Elle se distingue toutefois des autres OS locales sur des thèmes comme le SMP ou l'article 40. En effet, elle était OS locale des DOM à n'être pas contre le retrait de la SMP mais son adaptation aux contextes locaux.

Actuellement, la majorité des agents de la Réunion ont un portefeuille de 130 DE soit disants actifs à suivre plus un contingent qui peut aller jusqu'à 80 DE non actifs pour l'instant mais qui réclament autant de suivi, plus les demandeurs en accompagnement individuel.

L'UNSA-ANPE Réunion a donc demandé sur ce point, lors des négociations de l'adaptation du SMP en accompagnement Personnalisé avec un maximum de 80 DE/agent, avec un retour des SIFES individuels et collectifs permettant de pallier aux lacunes abyssales de formation, pour une reprise d'emploi, ainsi que de donner à l'agent la pleine autorité sur la fréquence et le choix du suivi.

Ces dispositions permettraient de redonner à l'agent tant de par les moyens que sur le rôle central et actif, une synergie avec les autres missions telles que la démarche auprès des entreprises avec la ROC, la démarche marketing...

A la place de cela, les autres missions sont délaissées, visites entreprises, accueil, plans d'actions, plus aucune synergie n'est opérante, les agents sont de plus en plus déprimés et inquiets sur eux mêmes et leurs fonctions.

C'est pour cela que l'UNSA-ANPE Réunion a fait de cette modification un préalable à la signature de l'article 40 et que paradoxalement les autres OS des DOM ne l'ont pas suivi.

Elle le regrette d'autant plus, qu'ayant fait une étude sur les différentes propositions de l'Agence, elle s'est rendue compte que le protocole d'accord n'a amené pratiquement aucun avantage substantiel hormis la prime ZUS, pour les agents de la Réunion, la plupart des points sont prévus par le passage de la DDA en DRA, ou sont inclus dans la nouvelle loi sur la modernisation de la fonction publique ou tiennent compte de certains arrêts de justice.

L'UNSA-ANPE Réunion signale qu'aucun avantage spécifique à l'île de la Réunion de par ses spécificités n'a été signé comme la proposition de tenir compte des communautés d'agglomération pour les remboursements des FRAIDEP.

Toutefois, elle se réjouit qu'une de ses propositions tout d'abord écartée par les autres OS, a été validée après une nouvelle concertation par les autres OS et Direction. Elle concerne la transformation des postes sur place pour les agents VIAPés, en cas de refus lors de demandes de mouvements dans le cadre de la VIAP.

L'UNSA-ANPE Réunion quoi qu'il arrive sera une force libre de concertation de d'action constructive au service des agents de la DRA Réunion.

**José Rodrigues Secrétaire Régional (mail : [syndicat.unsa-974@anpe.fr](mailto:syndicat.unsa-974@anpe.fr))**

### **Section UNSA-ANPE Languedoc-Roussillon :**

2005, en créant la section régionale Languedoc-Roussillon, l'UNSA-ANPE enrichit le paysage syndical. Différente des autres organisations syndicales, l'UNSA, en dialoguant avec l'Etablissement, défend les intérêts des agents ANPE et du Service Public de l'Emploi.

Sur le SDECF régional : alors que les syndicats majoritaires faisaient le jeu de la Direction en se retirant dès la 1<sup>ère</sup> réunion de présentation, l'UNSA a négocié :

- l'augmentation du taux de promotion par filière d'emploi,
- l'augmentation du nombre de jours de formation par agent,
- le maintien de la filière appui gestion à hauteur d'une représentation de 15% de l'effectif,
- le retrait des pôles appui mutualisés,
- le recrutement d'un plus grand nombre de TH,
- la résorption de la précarité en facilitant l'accès aux concours ANPE et en instaurant un suivi personnalisé des agents en CDD et/ou contrats aidés.
- la prise en compte par l'Etablissement d'un plus grand nombre de Bilans de Compétences, de VAE.
- que la mobilité inter filière reste à la seule demande de l'agent, comme le statut du personnel le prévoit.
- l'amélioration des conditions de travail.

Sur le SMP : nous n'avons de cesse d'interpeller le DRA sur les conditions, déplorables, de mise en œuvre. L'UNSA a notamment dénoncé l'attitude de la Direction face aux manques, criants, de moyens matériels, humains et immobiliers.

Aujourd'hui, force est de constater qu'après la période de congés estivaux, les portefeuilles sont désorganisés. Et c'est sans parler du poids de ces derniers qui explosent. Certains en sont à 200, voire 250 demandeurs d'emploi. Mais le pire réside dans le comportement attentiste de notre hiérarchie quand de l'aide est demandée. A la question « comment pourra-t-on concilier toutes les activités du conseiller ? » nous n'obtenons aucune réponse. Car il est évident que le temps réservé à la réception DE laisse peu de place à une autre activité.

Pas de réponse non plus quand nous cherchons un bureau et un ordinateur pour travailler. Les conditions de travail se sont fortement dégradées. Elles influent grandement sur la santé des agents au travail. Doit-on rappeler à l'Etablissement qu'il est responsable de la santé des agents ? Et bien oui, à chaque qu'il faudra le faire, l'UNSA le fera.

Sur la lutte contre la discrimination : investit au niveau national et dans plusieurs groupes de travail, l'UNSA-ANPE LR se bat notamment pour une meilleure intégration des TH.

L'UNSA-ANPE LR fera barrage aux a priori et veillera à la stricte application de la loi en matière de lutte contre la discrimination raciale, ethnique, sexiste, d'apparence physique, d'idéologie religieuse, d'appartenance politique ou syndicale,.....

Sur la défense individuelle : face à une peur grandissante de certains agents face à leur hiérarchie, l'UNSA-ANPE LR ne manquera jamais, à chaque fois qu'un agent l'interpellerà, de le défendre face à son Dale, son DDA ou son DRA.

En cette rentrée, plus qu'explosive, la fusion est dans toutes les têtes et sur toutes les lèvres.

A vouloir tuer un chien, on dit qu'il a la rage. A vouloir privatiser l'ANPE, on dit qu'elle n'est pas performante !!

Et la Direction le démontre en assénant aux Directeurs d'Agence des objectifs irréalisables et en leur prouvant au travers d'indicateurs qu'ils sont mauvais.

Vous, qui souhaitez un autre syndicalisme pour défendre vos intérêts, rejoignez notre section régionale !

**Magali Belotti Secrétaire Régionale (mail : [unsa-anpe.lr@anpe.fr](mailto:unsa-anpe.lr@anpe.fr))**

### **Section UNSA-ANPE Ile De France :**

Avril 2005, la DG et 5 syndicats", dont l'UNSA, ont signé ensemble un texte intitulé :

« Accord sur les principes et méthodes du dialogue social à l'ANPE ».

Ce texte, qui régit les rapports sociaux au sein de l'Etablissement en reconnaissant le rôle et la place des syndicats, met en place les conditions et le déroulement d'une réelle négociation entre direction et représentants du personnel.

Il prévoit notamment la règle dite de « l'accord majoritaire » dans les termes suivants :

- Pour être appliqué, un texte soumis à accord doit recueillir la signature de syndicats représentants au moins 30% des voix aux dernières élections.
- Dans le même temps, il ne doit pas être rejeté par des syndicats représentants au moins 50% des voix lors du dernier scrutin. Si tel est le cas, le texte en question est « réputé non écrit ».

Conséquence directe de ce qui précède : le vote de chaque agent a désormais un poids prépondérant, notamment en matière de déroulement de carrière et de formation. Pour preuve : en décembre 2006, l'UNSA Ile-de-France et 3 autres syndicats (représentant 37 % des voix), signent un accord avec la DRA prévoyant (entre autres...) une augmentation notable du taux de promotions, y compris pour les collègues en filière appui.

Mais comme 4 syndicats, avec 50% des voix, s'y opposent, le texte ne peut pas s'appliquer et... c'est une perte sèche de 100 promotions pour les agents franciliens jusqu'en 2008.

COFD. A chacun désormais de choisir : des représentants syndicaux pragmatiques et constructifs, aptes à la négociation et au rapport de force si nécessaire, ou un syndicalisme d'opposition systématique, guidé par une idéologie parfois fumeuse...

**Marie-Hélène Lavaine Secrétaire Régionale (mail : [unsa.idf@anpe.fr](mailto:unsa.idf@anpe.fr))**

## Section UNSA-ANPE Rhône Alpes :

Avec ses 360 000 adhérents, l'UNSA est la 3<sup>e</sup> force syndicale du pays, majoritaire dans la fonction publique (Education, Police,...) et la première des réformistes. (Réformisme : transformation d'une société par voie légale en faisant aboutir des réformes pour une plus grande justice sociale.(.../...)Le conflit d'intérêt Employeur/Salarié n'est pas un obstacle à la négociation ; l'objectif dans ce conflit est d'aboutir à des compromis par ladite négociation) Notre syndicalisme ne se calque pas sur l'opposition systématique ou le dogmatisme des 5 Confédérations. Nous, nous tentons simplement de conjuguer 6 verbes : Rencontrer, dialoguer, convaincre, intervenir, proposer, agir, et cela, au plus près des collègues. Dans UNSA, il y a Union, Autonomie et notre slogan : libres ensemble ! Etre syndiqué ou voter UNSA c'est rester LIBRE : libre d'agir, libre de décider des meilleures actions à mener sur les sujets qui VOUS préoccupent, libre de revendiquer et de choisir la manière de se faire entendre, libre d'être simple sympathisant, adhérent ou membre actif. Ce nouveau syndicalisme enregistre une courbe d'adhésion inversement proportionnelle aux adhésions syndicales en France depuis 15 ans.

En Rhône Alpes, nous n'avons pas d'élu (mais en avons sur des commissions nationales), donc nous n'avons pas de bilan politique à défendre. D'ailleurs, nous laissons la politique aux autres O.S. Créée depuis environ 10 ans, notre section a dû se battre pour avoir droit de cité à l'Agence, droit d'être associée aux négociations régionales. Cette action (obscur) était un préalable indispensable pour pouvoir se présenter aux collègues comme des interlocuteurs crédibles. Désormais, nous négocions d'égal à égal avec la volonté de rester constructifs, d'écouter, d'être écoutés et entendus en refusant la politique de la chaise vide. Ceci nous a permis de débloquer ou faire avancer des dossiers individuels ou collectifs hors Commissions. Mais être présents dans ces commissions est CAPITAL ! C'est, d'après nous, LE SEUL MOYEN de faire évoluer le syndicalisme, son image, ses actions et le climat social dans NOTRE 'entreprise' (et par là même, notre quotidien d'agents).

A l'heure où d'autres annoncent avec alarmisme notre armagédon (mais sans preuve autre que <<on connaît le passé!>>), vous faut-il rester ancrés dans le vote contestataire, l'abstention ou vous engager résolument sur la voie du réformisme ?

Rappelez-vous de la participation 2005 en Rhône Alpes :

65% de votants pour les CPL (CPL1 : 59,42% ; CPL2 : 62,01% ; CPL3 : 67,37% ; CPL4 : 65,38%) CRHSCT : 62,81% et CCPR : 63,66%

***1 électeur sur 3 n'a pas donné son avis !!! Alors aux prochaines élections :***

**Votez UNSA !**

**Gilles Prudhomme Secrétaire Régional (mail : [unsaanpera@yahoo.fr](mailto:unsaanpera@yahoo.fr))**

## Section UNSA-ANPE Pays de Loire :

Jeune section syndicale, l'UNSA-ANPE Pays de Loire a commencé en 2006 à prendre une part active dans les négociations du Schéma Directeur des Emplois, des Compétences et de la Formation ( SDECF Régional) afin d'améliorer le déroulement de carrière et la formation des agents.

Rappelons que le SDECF n'a pu être appliqué dans notre région. Conséquence : 32 collègues n'ont pas obtenu de promotion en 2006 en raison de la politique de la « chaise vide » du SNU, de SUD, de la CGT et de « l'absentéisme courageux » de FO. Pour l'UNSA, le « dialogue social » n'est pas une fin en soi, mais un outil pour faire avancer les dossiers dans l'intérêt du personnel.

Favorable à un meilleur accompagnement des demandeurs d'emploi et à la mise en place du suivi mensuel personnalisé (SMP) au printemps 2007, l'UNSA-ANPE Pays de Loire a été à l'avant garde du grand mouvement unitaire pour l'abrogation du Décret institutionnel prévoyant la mise en œuvre de filiales commerciales et le déploiement de plates-formes interrégionales. A Nantes, on se souviendra de la marche du 29 mars vers la Préfecture, derrière la banderole unitaire réalisée à l'initiative de l'UNSA-ANPE.

Malgré l'arrêt de cette dynamique par les grands syndicats le 8 juin dernier, nous avons obtenu gain de cause. Aujourd'hui, alors que s'annonce la fusion ANPE/ASSEDIC, la nomination d'une femme à la direction de la D.R.A. des Pays de Loire est une victoire de la parité, car aujourd'hui encore, les femmes subissent dans beaucoup trop de pays, relégation et humiliation, les plaçant dans des situations subalternes.

**René Lenormand Secrétaire Régional (mail : [unsa.p-loire@anpe.fr](mailto:unsa.p-loire@anpe.fr))**