



Rapport provisoire de l'expert au 19 septembre 2008

UNEDIC

Comité national d'information et de concertation

Droit d'alerte

Septembre 2008

Préambule (1/4)

Version provisoire

Ce rapport rend compte des conclusions de notre mission consécutive au droit **d'alerte** initié par les élus du Comité **d'Entreprise** de **l'Assedic** Est Francilien (AEF).

Ce droit **d'alerte** faisait suite à une première réunion **d'information**, le 21 novembre 2007, préalable à **l'adoption** puis la promulgation (effective le 13 février 2008) de la loi relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi. Cette loi instaure une nouvelle institution du Service Public de **l'Emploi** (SPE) résultant de la fusion de **l'ANPE** et des Assedic.

Réunissant le 11 mars 2008 les experts désignés par différentes Assedic régionales ayant initié séparément des droits **d'alerte**, la Direction de **l'Assurance** chômage et les représentants du personnel, au sein du Comité National **d'Information** et de Concertation (CNIC – équivalent **d'un** Comité de Groupe de **l'Assurance** chômage) ont décidé une répartition entre experts de « lots » transverses nationaux, **s'ajoutant** à leur missions pour les Assedic locales. Ces expertises complémentaires **s'inscrivent** dans le cadre de **l'information** des représentants du personnel prévue aux articles L. 2323-19 et L. 2323-20 du Code du travail.

Le cabinet Ethix **s'est** vu confier le domaine **d'expertise** touchant aux enjeux Ressources Humaines globaux.

Préambule (2/4) - Avis de l'expert

Version provisoire

La conduite de notre mission et les résultats que nous en présentons ici **n'ont** pu être aussi complets que nous **l'aurions** souhaité. En effet, le processus de rapprochement tel **qu'il** est conduit par les dirigeants de **l'Instance** Nationale Provisoire, chargée de piloter la fusion, distingue une première phase **d'information/consultation** des représentants du personnel des deux institutions sur les seules modalités de transfert des personnel (effectif à la date de fusion, fixée par la loi au 1^{er} janvier 2009). A cette première phase prévue pour durer tout le second semestre 2008 succèdera, courant 2009 uniquement, **l'information** et consultation sur les modalités concrètes **d'organisation** et de fonctionnement de la Nouvelle Institution.

Une telle distinction, au-delà de ses aspects discutables au regard des dispositions du Code du travail en vigueur, ne nous a pas permis de disposer de suffisamment **d'informations** sur les conséquences en termes de ressources humaines de la fusion.

Ce manque de visibilité nous a conduits à privilégier ici une étude comparée des conditions existantes au sein de **l'ANPE** et de **l'Assurance** chômage, à défaut de pouvoir analyser les mutations amenées à intervenir ou les arbitrages envisagés par la Direction de **l'instance** provisoire

Préambule (3/4)

Version provisoire

Le présent rapport traitera donc successivement des enjeux liés aux :

- cadre juridique de la relation de travail,
- classifications et structures de **l'emplois**,
- modalités **d'évaluation**, formation et promotion des agents,
- systèmes de rémunération,
- et environnements de travail,

pour autant que nous ayons pu avoir accès aux informations au niveau national.

Au-delà de la présentation comparée, nous avons souhaité attirer **l'attention** des élus sur certains aspects spécifiques, afin que leur information soit dans la mesure du possible la plus complète **lorsqu'ils** engageront les négociations touchant à ces thèmes dans le cadre du processus tel **qu'il** est défini actuellement.

Un second rapport sera rendu ultérieurement touchant aux aspects spécifiques de la fusion concernant **l'Assedic** Est Francilien, conformément à notre lettre de mission initiale.

Préambule (4/4) - Remerciements

Version provisoire

Pour clore cette introduction, nous souhaitons remercier les nombreux interlocuteurs avec lesquels nous avons pu mener des entretiens pour leur disponibilité et la qualité des échanges qui en a résulté. Parmi eux :

- M. Philippe BOURASSIN, Directeur des Ressources Humaines de **l'UNEDIC**, et son adjointe Mme Dominique BLONDEL,
- M. Moez RASHID, Directeur des Affaires Sociales, de **l'Emploi** et des Conditions de Travail – adjoint au DGA RH de **l'ANPE**.
- M. Jean-Pierre BAILLEUX, Chef de service du contrôle de gestion sociale et de l'emploi, adjoint de M. RASHID
- M. Jérôme SAILLIER, Responsable des Ressources Humaines de **l'Assedic** Est Francilien,
- Mme Josepha COSTA, Responsable des Ressources Humaines de **l'Assedic** Ouest Francilien
- M. Pascal GUEZENNOC, Responsable des Ressources Humaines de **l'Assedic** de Paris
- M. Yann RENAUD, Secrétaire du CNIC,
- Me RIERA, Avocat à la Cour, auteur **d'une** expertise juridique spécifique pour le compte du CNIC,

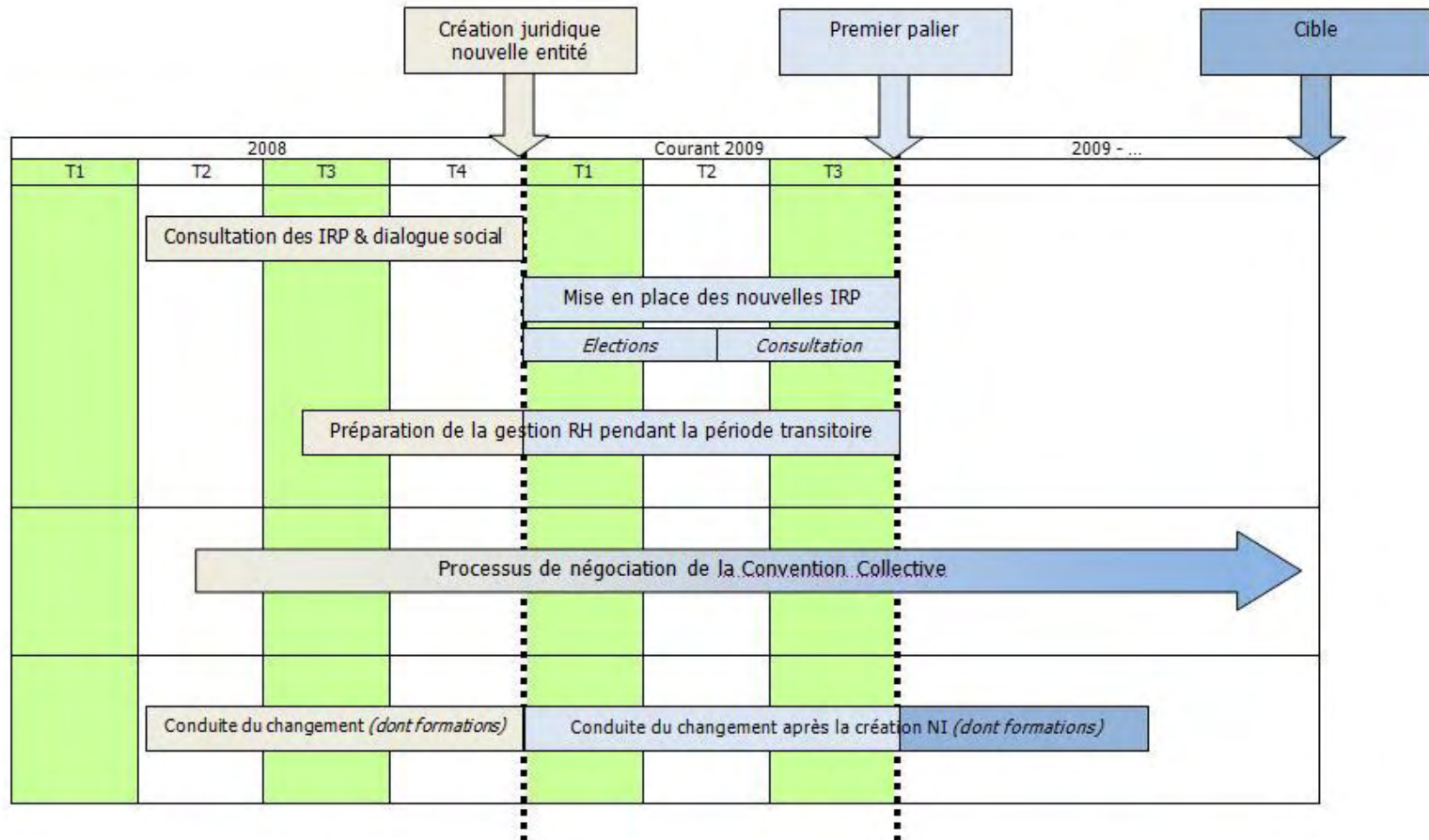
*Pour le cabinet,
Antoine FAUCOUNAU
Gérard GENET
Benoît LANDAU
Henri RABOURDIN*

Nous espérons que ce rapport permettra aux membres du Comité de Groupe **d'exercer** pleinement leurs prérogatives économiques et sociales et les remercions pour la confiance dont ils nous ont honoré.

Propos liminaire

Version provisoire

- ➔ Tel qu'il ressort des communications et rapports préalables (dont celui de l'IGAS), le processus de la fusion, en ce qui touche aux aspects RH, peut se présenter de façon résumée et globale sous la forme suivante.



Sommaire

Version provisoire

1 - Le cadre juridique de la relation de travail	7
2 - Classifications & structures de l'emploi	21
3 - Modalités d'évaluation, formation et promotion des agents	41
4 - Systèmes de rémunération	53
5 - L'environnement de travail	68
Conclusion : questions en suspens	73

1 – Le cadre juridique de travail - la Convention Collective (1/2)

Version provisoire

- ➔ L'ANPE, établissement public, et l'Assurance Chômage, coordination d'associations de droit privé, relèvent actuellement de deux statuts différents, et voient donc les relations de travail en leur sein dépendre de textes de natures différentes :

ANPE	Assurance chômage
<ul style="list-style-type: none">- Décret n° 2003-1370 du 31 décembre 2003 fixant les dispositions applicables aux agents contractuels de droit public de l'Agence nationale pour l'emploi- Dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat – Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986- Autres dispositions communes aux agents publics.	<ul style="list-style-type: none">- Code du travail- Convention collective du personnel de l'Assurance chômage- Accords collectifs conclus au sein de chacune des institutions- Usages en pratique dans les institutions

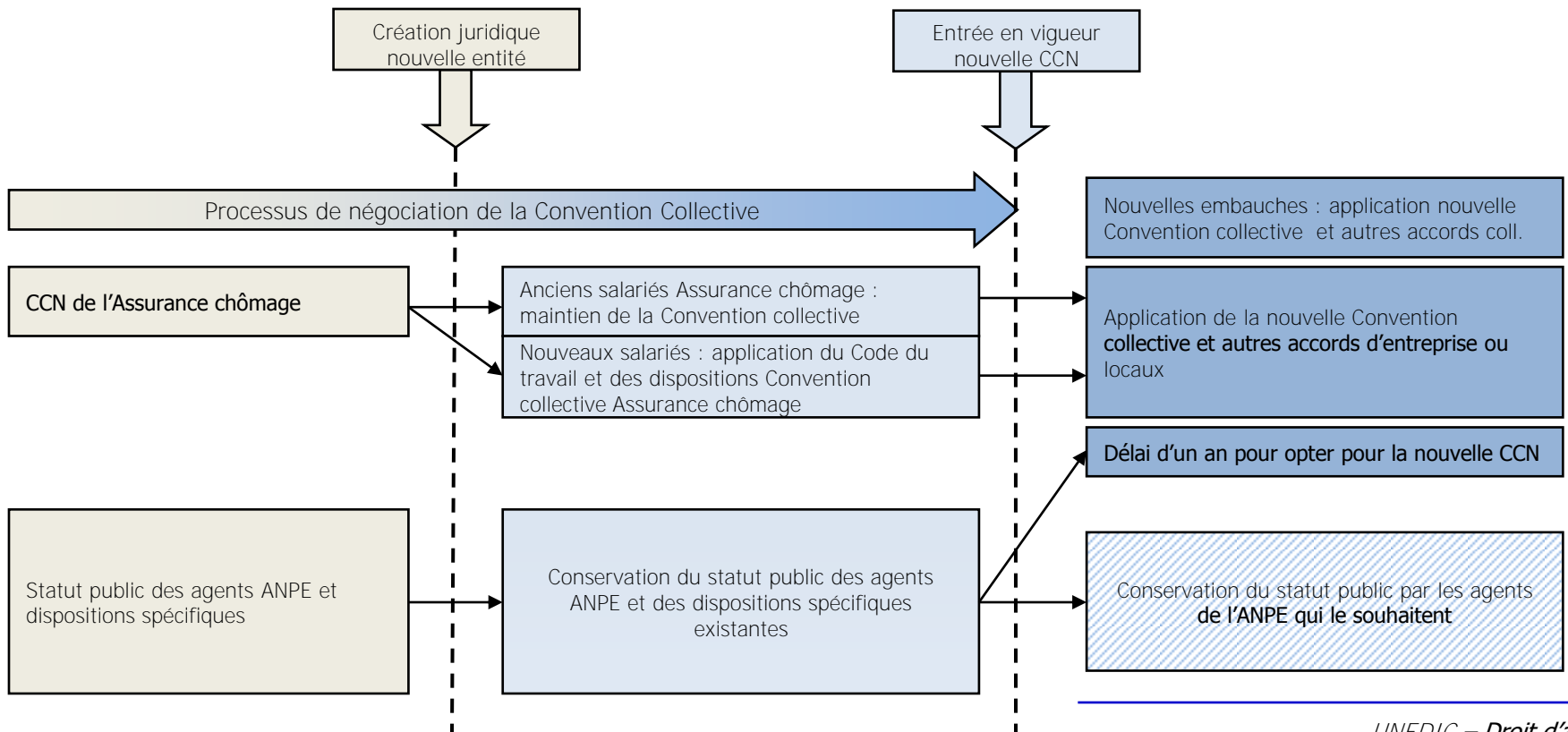
- ➔ L'article L.5312-9 du Code du travail, tel que modifié par la loi du 13 février 2008 (art. 2) prévoit pour la nouvelle institution un statut de droit privé sur le modèle de celui actuel de l'Assurance chômage

« Les agents de l'institution nationale, qui sont chargés d'une mission de service public, sont régis par le présent code (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 . »

1 – Le cadre juridique de travail - la Convention Collective (2/2)

Version provisoire

- Cette nouvelle Convention Collective, négociée avec les Organisation Syndicales représentatives au niveau national, aura pour base la convention actuelle de l'Assurance chômage. Un accord de méthode préalable, encadrant cette négociation, est annoncé avec les OS des deux institutions pour le second semestre 2008.
- Dans le programme de fusion tel qu'il ressort du rapport de l'IGAS de février 2008 (cf. intro), la négociation de la nouvelle Convention Collective apparaît comme l'un des plus longs processus à mener



1 – Le cadre juridique de travail - le statut collectif

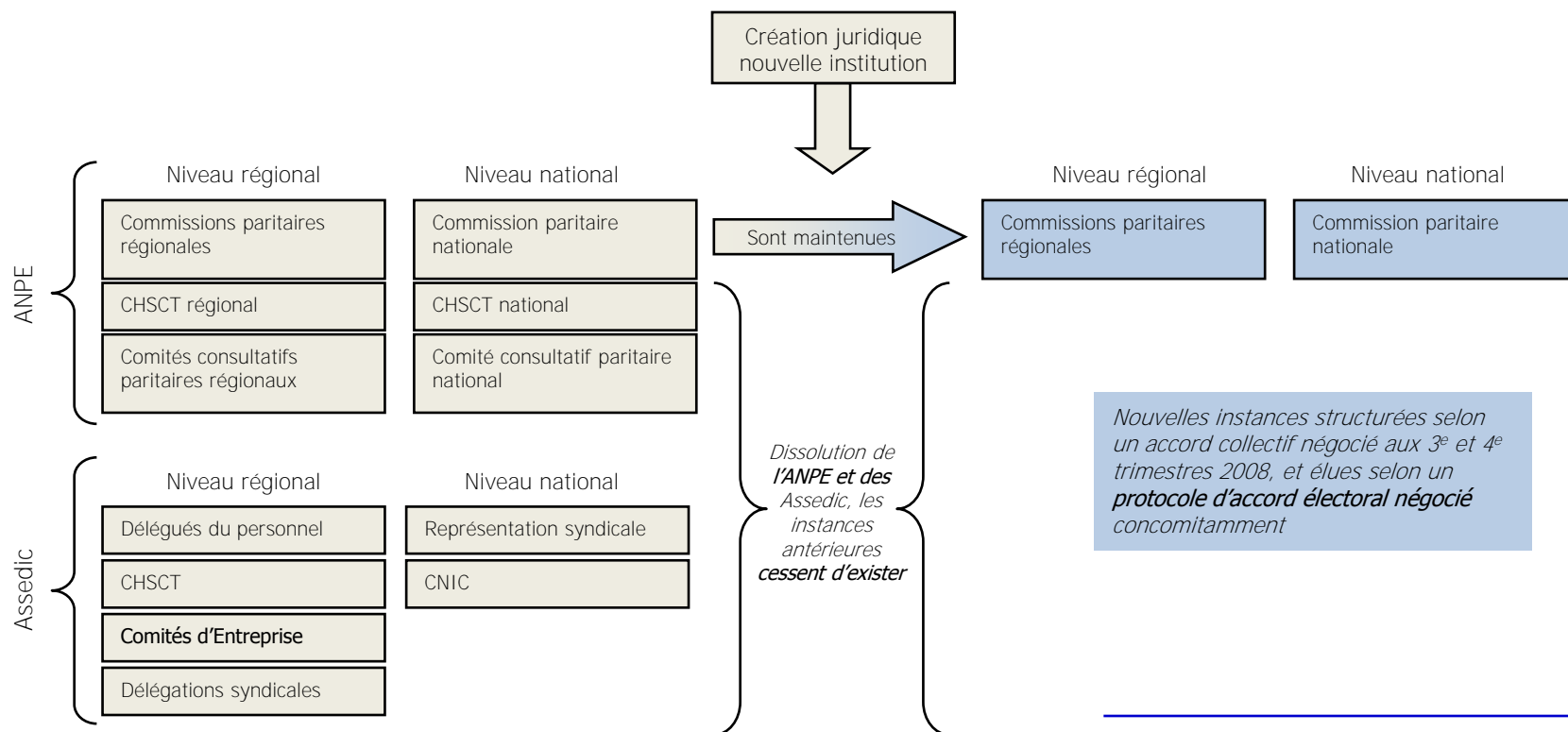
Version provisoire

- ➔ Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2009, et de façon durable, les salariés de la Nouvelle Institution pourront relever de deux statuts différents.
- ➔ Les **agents issus de l'ANPE** qui feront le choix de conserver leur statut continueront donc de relever des **dispositions relatives à la retraite et la prévoyance 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**.
- ➔ La Convention collective nationale de l'Assurance chômage étant dans un premier temps maintenue, les garanties prévoyance et santé liées à cette Convention seront **conservées jusqu'à négociation d'un statut collectif propre à la Nouvelle Institution**.
- ➔ Ainsi, les **salariés transférés de l'ANPE** continueront à cotiser pour leur retraite complémentaire à l'IRCANTEC (institution de retraite complémentaire du secteur public), tandis que ceux issus de l'Assurance chômage ou recrutés après le 1^{er} janvier 2009 cotiseront auprès de l'AGIRC et l'ARCCO, avant **négociation avec les IRP élues courant 2009 du régime de retraite complémentaire définitif de la nouvelle institution**. Des diagnostics sont en cours pour évaluer les coûts et performances comparés des deux régimes existants.
- ➔ De même, concernant le régime d'assurance chômage, les agents de la NI de statut public « *continueront d'être assujettis au régime du 1% solidarité* », disposition qui pourrait être remise en cause : la Direction de l'Instance Provisoire précisant que « *le régime définitif applicable aux personnels de la nouvelle institution après l'entrée en vigueur de la Convention collective doit encore faire l'objet d'expertises juridiques complémentaires*. »

1 – Le cadre juridique de travail - les IRP

Version provisoire

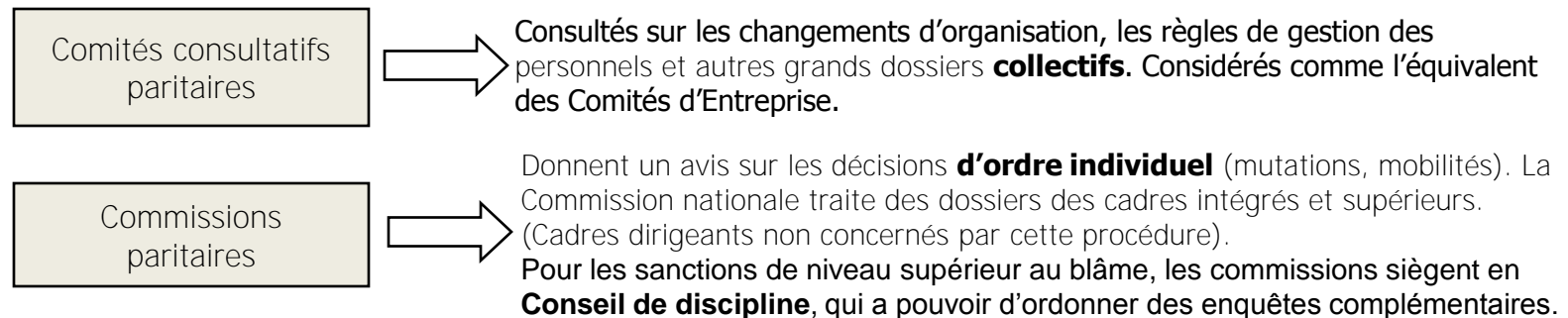
- ➔ En effet, la **présence conjointe de salariés de statuts différents** n'est pas sans incidences sur les institutions représentatives du personnel de la Nouvelle Institution (NI).
- ➔ Ainsi, le calendrier actuel prévoit la disparition des IRP existantes à la date de création de la NI, avant **élection, courant 2009, de nouvelles instances pour l'ensemble des personnels de la NI, selon des modalités négociées fin 2008.**
- ➔ On note la **conservation des Commissions paritaires de l'ANPE** (locales et nationales), en charge des questions liées aux situations individuelles. Elles seront maintenues **spécifiquement pour les agents qui conserveront leur statut de droit public.**



1 – Le cadre juridique de travail - les IRP : le maintien des Commissions paritaires de l'ANPE

Version provisoire

- ➔ L'articulation précise entre Comités paritaires et Commissions paritaires au sein de l'ANPE est la suivante :



- ➔ Concrètement, dans le cadre d'une promotion, le Directeur régional de l'ANPE présente, devant la Commission paritaire, les candidatures internes reçues, leurs évaluations par les managers locaux et sa décision finale. Un vote est organisé pour prendre l'avis de la Commission paritaire (Il ne s'agit pas d'une codécision. La prise en compte ou non de l'avis de la Commission relève de la gestion du dialogue social par le Directeur régional)
- ➔ Selon les dirigeants de l'ANPE (Directeur des Affaires Sociales, de l'Emploi et des Conditions de travail), la situation après la fusion sera la suivante : les Commissions paritaires **ne seront informées**, pour une mutation ou promotion, **qu'en cas de candidature interne d'agents ayant conservé leur statut public** (parmi l'ensemble des salariés de la NI ayant candidaté).
- ➔ **La consultation par vote n'aura lieu que si l'agent de statut public a été retenu** pour le poste (et sans communication du dossier du salarié de statut privé)

1 – Le cadre juridique de travail : les IRP – les subventions de fonctionnement et pour les œuvres sociales (1/3)

VERSION PROVISOIRE

- ➔ Les subventions allouées aux comités d'entreprise des deux institutions relèvent des logiques suivantes :

ANPE	Assurance chômage
Allocation de 2,5% de la MSB, répartis entre :	
<p>Depuis 1984 : gestion au niveau national par l'ADASA (Association pour le Développement des Activités Sociales de l'ANPE, association loi 1901) Gérée par les élus du personnel, chaque agent ANPE en est adhérent. Son budget alloué par l'Agence (négocié entre l'ADASA et l'ANPE) est obtenu par le produit du nombre d'agents par un Indice réévalué annuellement en fonction de l'indice national des prix Le prix des tickets restaurant est également fixé par négociation entre ADASA et ANPE.</p>	<p>- Les Comités d'entreprise régionaux de chaque Assedic Ils touchent 1,2% de la Masse salariale brute (MSB) de l'Assurance chômage</p> <p>- Le FNOS (Fonds National des Œuvres Sociales). Géré paritairement avec les OS, présidé par le Directeur Général de l'Unedic, non doté de la personnalité morale. Le FNOS reçoit 1,3% de la Masse salariale brute de l'Assurance chômage :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1,0% est ventilé en région - 0,3% servent aux prêts sociaux pour handicapés, dons, et cofinancement de voyages collectifs.

Sources : entretiens / FO ANPE

- ➔ Cette présentation nécessiterait d'être **complétée par le détail des budgets respectivement alloués aux œuvre sociales et au fonctionnement de ces institutions**, et appelle une série de remarques.

1 – Le cadre juridique de travail : les IRP – les subventions de fonctionnement et pour les œuvres sociales (2/3)

VERSION PROVISOIRE

- ➔ Les 2,5% de la masse salariale affichés par l'Assurance chômage pourraient n'être qu'un **taux apparent, pouvant masquer de multiples coûts non pris en compte dans la présentation** de la page précédente, tels les **frais et moyens de fonctionnement mis à disposition** des IRP par la Direction sans être inclus dans les budgets alloués (mises à disposition de personnel, de locaux, ou de matériels, assurances, etc.). Il en va de même du budget de l'ADASA.

- ➔ **Afin de garantir la sécurité financière et juridique du futur CE de la NI, nous recommandons qu'une cartographie des coûts de fonctionnements et des œuvres sociales soit conduite**, afin de :
 - ➔ **Définir le pourcentage de la masse salariale réellement attribué** en l'état actuel,
 - ➔ **Réaliser un inventaire des actifs des structures contrôlées** par les Comités d'entreprises d'Assedic et l'ADASA (associations, SCI, restauration, etc.), **de toutes les activités** des différents comités d'entreprise locaux, **ainsi que de leurs budgets de fonctionnement, en vue de définir le taux définitif** qui sera distribué au sein du nouvel opérateur.
 - ➔ Cette évaluation aurait également pour but **d'évaluer les modalités de dévolution des actifs existants aux CE** du nouvel opérateur.

- ➔ Rappelons que selon les dispositions légales en vigueur, les subventions aux comités d'entreprise ne peuvent être inférieures au montant moyen du financement, y compris non apparent, des trois années précédant l'année en cours. Dans le cadre de la disparition des IRP existantes, une telle mission pourrait permettre de garantir la sécurité financière des CE et de leurs œuvres sociales pour l'avenir.

1 – Le cadre juridique de travail : les IRP – les subventions de fonctionnement et pour les œuvres sociales (3/3)

Version provisoire

- ➔ Concernant la fusion des œuvres sociales, les positions de la Direction ont évolué entre les mois de mai et septembre 2008.
- ➔ Selon le Directeur des Ressources Humaines de l'Assurance chômage, rencontré en mai, **une expertise juridique et sociale spécifique sur la fusion des œuvres sociales** devait être conduite au second semestre 2009.
- ➔ Une **dévolution des biens des comités d'entreprise respectifs était selon lui prévue après le transfert de la personnalité morale** (soit après le 01/01/09, sans que l'on sache pour l'heure si cela aurait eu lieu avant ou après les élections des nouvelles IRP).
- ➔ Les **compléments au dossier d'information préalable** des élus des deux institutions, rendus publics en septembre 2008, annoncent désormais « ***un maintien des modes de gestion actuels des activités sociales et culturelles des personnels (ADASA pour les personnels de droit public, une commission des CE transitoires pour le personnel de droit privé).*** »
- ➔ Cette dichotomie de traitement entre agents du nouvel opérateur de statut public et de statut privé ne laisse pas d'interroger. Le **maintien côte-à-côte des deux systèmes d'œuvres sociales** relevant de dispositifs, nous l'avons vu, fort différents, et dont la comparaison en termes de budget, d'efficacité, est malaisée, et qui peuvent suivre des orientations différentes dans leur gestion et leurs activités, pose, au-delà de la problématique de l'efficacité moindre d'un tel système (coûts de structure multipliés), la question d'une **éventuelle inégalité de traitement, ou d'accès, des salariés, en fonction de leur statut**, aux œuvres sociales de leurs comités d'entreprise.

1 – Le cadre juridique de travail - les IRP : Un processus paradoxal (1/2)

Version provisoire

- ➔ Il est à noter le **caractère paradoxal du processus** tel qu'il est présenté aujourd'hui. La Direction de l'Instance Provisoire a choisi d'opérer l'information/consultation des IRP en deux phases :
 - Jusque fin 2008 : consultation des IRP existantes **uniquement sur le transfert** des personnels des Assedic et de l'ANPE à la Nouvelle Institution
 - Courant 2009 : consultation des nouvelles IRP sur l'organisation détaillée de la NI, **écartant donc les élus actuels de toute négociation sur l'entité résultant de la fusion.**
- ➔ Or, dans le même temps, **ce sont ces mêmes élus qui devront négocier** fin 2008 les modalités d'élection et d'organisation des nouvelles IRP de la NI, **sans connaître les modalités d'organisation de cette dernière**, sur lesquelles **la consultation aura lieu ultérieurement**, avec d'autres élus.
- ➔ En outre, ces négociations sur les nouvelles IRP se feront dans le cadre de la CCN actuelle de l'Assurance chômage, et de son article 7 (dispositions spécifiques : majoration du nombre d'élus dans les CE, condition d'exercice de la mission des élus).
- ➔ Or les dispositions définitives quant aux élus de la Nouvelle Institution ne seront connues **qu'à la fin du processus de négociation** de la nouvelle CCN, beaucoup plus long, comme nous l'avons vu.
- ➔ Il est donc probable que ces dispositions seront reconduites en l'état dans la nouvelle Convention, la Direction de la NI saisissant cette occasion pour **figer un état de fait, sans laisser de marge de manœuvre pour une renégociation.**

1 – Le cadre juridique de travail - les IRP : Un processus paradoxal (2/2)

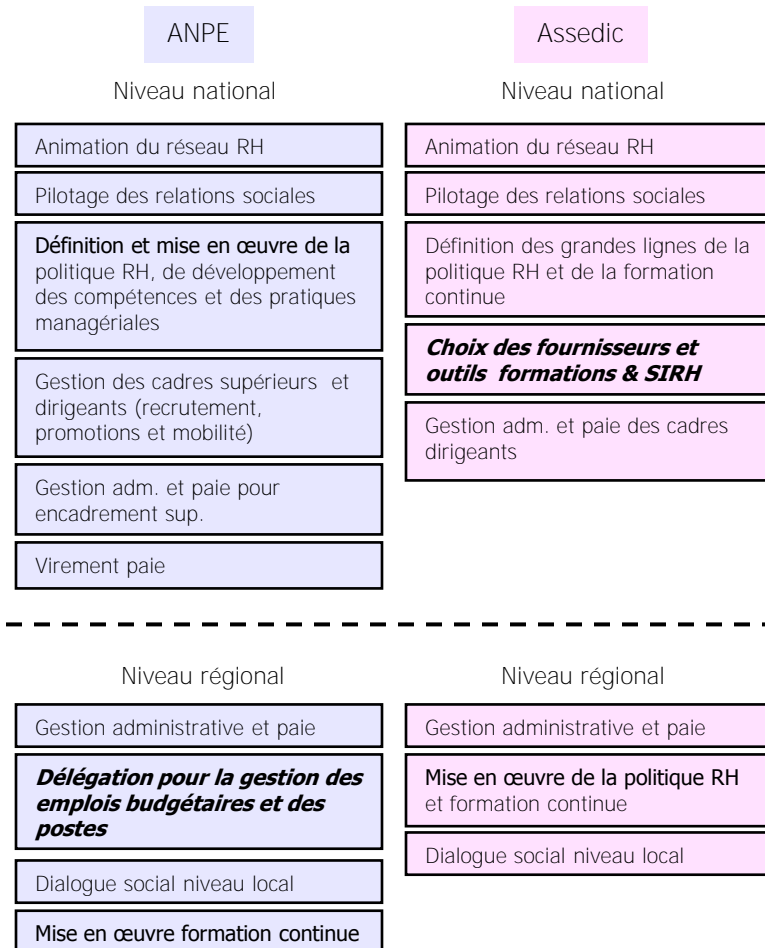
Version provisoire

- ➔ Enfin, si la direction de l'Instance Provisoire prévoit que les IRP de l'ANPE et des Assedic « cessent d'exister concomitamment à la création juridique de la NI », **leur mandat devrait être prolongé à titre transitoire** au moins jusqu'à l'élection des nouvelles IRP, pour des raisons tant juridiques qu'opérationnelles de représentation nécessaire des salariés.
- ➔ Cohabiteraient donc pendant plusieurs mois deux systèmes de représentation du personnel, selon l'institution d'origine des salariés.
- ➔ Dans le même temps, le délégué général de l'Instance Provisoire annonce qu'au 1^{er} janvier pourrait avoir lieu un transfert « brut » des contrats de travail, la dissolution des Assedic n'étant prononcée qu'ultérieurement. Sur le plan juridique, comme l'ont montré d'autres expertises, les IRP seraient maintenues de droit dans cette hypothèse, **impliquant donc leur consultation sur l'organisation** de la Nouvelle Institution, ce qui leur est pour l'heure refusée.
- ➔ Il convient donc de rappeler **l'étrangeté de ce processus d'information/consultation** des élus du personnel en deux phases, reportant, après que la fusion ait eu lieu, la consultation des élus sur les aspects concrets du rapprochement.
- ➔ Rappelons ainsi que **l'article L.2323-19 du Code du travail prévoit, en cas de fusion, qu'en préalable de toute décision ou mise en œuvre, « le comité d'entreprise [soit] informé et consulté sur les modifications de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise »**
- ➔ Ce mode opératoire ne laisse *ex ante* qu'une très faible marge de manœuvre aux élus du personnel pour donner leur avis dans de bonnes conditions.

1 – Le cadre juridique de travail – Modalités de gestion du personnel : architecture RH

Version provisoire

- ➔ L'architecture des services RH, et les schémas de répartition des compétences entre les niveaux national et local, sont à première vue proches entre les deux réseaux.



- ➔ On note toutefois une **relative plus grande autonomie du niveau local au sein de l'ANPE**, les agences régionales ayant délégation pour la gestion des emplois et des postes dans le cadre d'une enveloppe.
- ➔ A l'inverse, les Assedic définissent au niveau national les outils de formation et de SIRH qui sont ensuite utilisés dans les réseaux.
- ➔ Concernant le processus de fusion, **rien ne changera de cette organisation au 1^{er} janvier 2009**. Les agences ANPE et antennes Assedic continueront d'exister, chacune de leur côté, chapeautées par la nouvelle direction unique.
- ➔ L'uniformisation du réseau sera progressive, dans le cadre d'expérimentations, et **selon les résultats des négociations annoncées avec les nouvelles IRP**.

1 – Le cadre juridique de travail : le temps de travail

Version provisoire

- ➔ Les questions relatives au **temps de travail** et la comparaison des dispositifs nationaux ont déjà fait l'objet d'une analyse spécifique et détaillée dans le rapport de l'IGAS de février 2008.
 - ➔ Comme l'a souligné l'expertise juridique réalisée effectuée pour le compte du CNIC (rapport de juillet 2008), au sein de l'Assurance chômage, les adaptations et accords négociés localement « ont apporté de grandes améliorations à la CCN. La plupart des accords traitent de la gestion et de l'organisation du temps de travail, des avantages relatifs aux jours fériés, aux tickets restaurant »*
 - ➔ L'organisation de l'ANPE laisse également une large marge de manœuvre de négociation au niveau local touchant aux aspects concrets de la gestion et l'organisation du temps de travail.
 - ➔ Si cette **régionalisation de la question du temps travail** est maintenue au sein de la NI, ces questions seront donc l'objet d'**accords régionaux négociés avec les nouvelles IRP**, à moins que ne soit décidée ou négociée une harmonisation au niveau national dans le cadre de la nouvelle CCN.

Les accords existants, selon les normes en vigueur, continueront de s'appliquer sur une période de 15 mois après le 1^{er} janvier 2009.

* Expertise juridique complémentaire - Page 27

1 – Le cadre juridique de travail – dernières perspectives

Version provisoire

- La direction pourrait être tentée de saisir l'occasion de la négociation de la nouvelle CCN et la révision des statuts pourraient être **l'occasion d'autres modifications**, pour revoir d'autres aspects du statut actuel :
 - **L'exercice des droits syndicaux**, qui sont régis, au sein de l'Assurance chômage, tant par la Convention collective que par des accords régionaux. Une harmonisation des règles au niveau national, définies dans la nouvelle CCN, pourrait être mise à l'ordre du jour des négociations par la Direction de l'instance provisoire
 - De même, **certains aspects discutés** pourraient à cette même occasion être mis sur la table des négociations par la Direction. La subrogation par l'employeur en cas d'arrêt maladie dès le premier jour d'ancienneté par exemple, sans le délai de 3 jours de carence, fait partie de ces éléments qui pourraient être ouverts à renégociation, du fait de la certaine permissivité qu'ils auraient installée.
 - Enfin, les agents, bien que de statut privé, remplissant aux termes de la loi du 13 février 2008 (art.2) « *une mission de service public* », seront soumis aux dispositions du Code du travail relatives à **l'exercice du droit de grève des salariés « chargés de la gestion d'un service public »** (art. L.2512-2 et suivants), notamment le dépôt d'un préavis « *cinq jours francs avant le déclenchement de la grève.* »

Sommaire

Version provisoire

1 - Le cadre juridique de la relation de travail	7
2 - Classifications & structures de l'emploi	21
3 - Modalités d'évaluation, formation et promotion des agents	41
4 - Systèmes de rémunération	53
5 - L'environnement de travail	68
Conclusion : questions en suspens	73

2 – Classifications des emplois (1/4) – Définition et principes

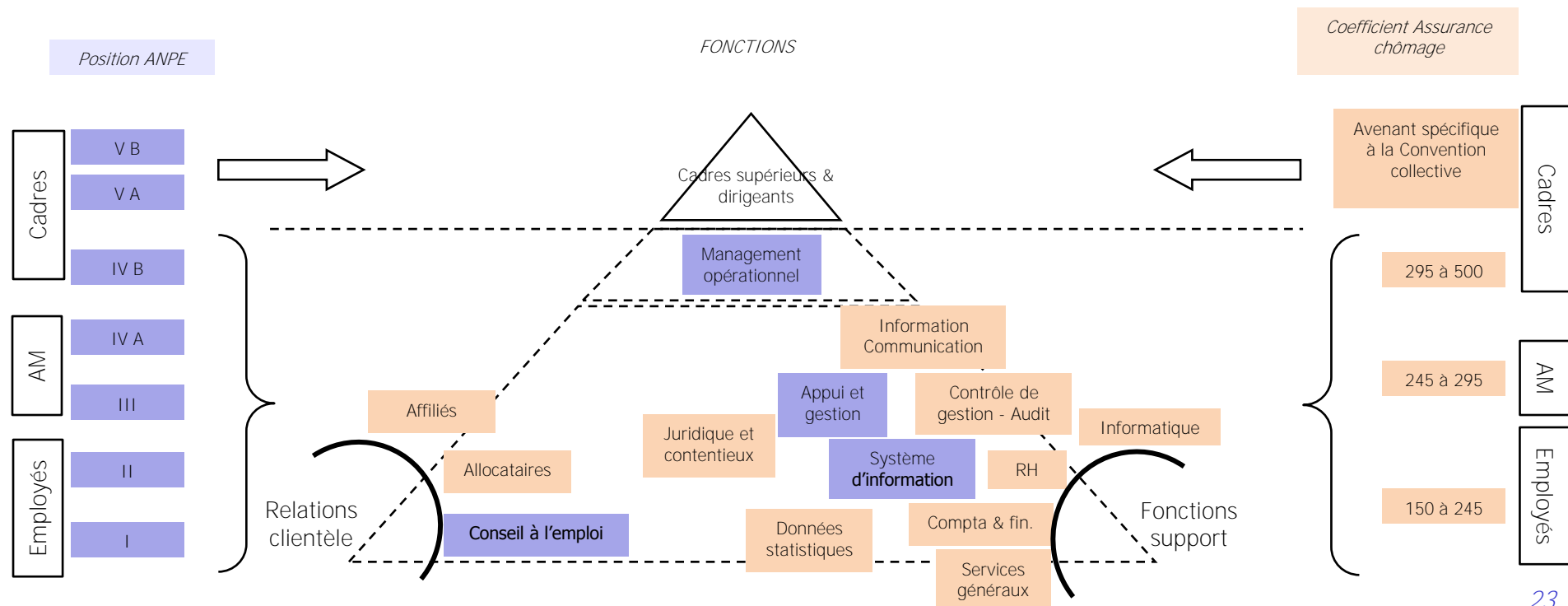
Version provisoire

- La classification des emplois fixe les critères en matière d'autonomie, de responsabilité, de niveau de compétence et de difficulté technique pour évaluer les postes de travail. Elle permet d'avoir une **vision d'ensemble des positions relatives et des niveaux de responsabilité** au sein d'une structure.
- Bien plus qu'en refléter l'organisation, elle en **traduit le schéma culturel** et contribue au développement d'une identité partagée par ses membres.
- Selon l'article L.2261-22 du Code du travail, « *les éléments essentiels servant à la détermination de classifications professionnelles et de niveau de qualification* » **relèvent des Conventions collectives**, donc des négociations entre partenaires sociaux.
- En l'état actuel du processus de fusion, et des négociations en cours avec les élus des personnels de l'ANPE et des Assedic, il nous est très difficile d'opérer une analyse circonstanciée des questions liées à la structure des classifications dans le cadre du rapprochement en cours.
- **Les éléments définitifs des classifications des emplois et compétences de la Nouvelle Institution ne seront connus qu'à l'issue du processus de négociation de la nouvelle CCN, à une échéance encore indéterminée.**
- Sur les quelques points présentés ci-après, néanmoins, nous avons souhaité attirer l'attention des élus, afin que leur information soit dans la mesure du possible la plus complète lorsqu'ils engageront les négociations touchant à ces thèmes.

2 – Classifications des emplois (2/4) – Présentation comparée

Version provisoire

- Les grandes lignes de la classification des salariés s'orientent autour de plusieurs critères : le poste occupé, les fonctions remplies, et de façon plus générale, la technicité, l'autonomie, l'exigence relationnelle, ou la responsabilité qu'ils exigent.
- La représentation ci-dessous présente, dans un souci de synthèse, de part et d'autre les **coefficients conventionnels et positions** servant à la classification des agents, **ainsi que les fonctions** dans lesquelles se répartissent les salariés en fonction de leur niveau dans la hiérarchie.



2 – Classifications des emplois (3/4) – Evolutions à venir

Version provisoire

- ➔ La nouvelle Convention collective étant élaborée à partir de la Convention actuelle de l'Assurance chômage, nous pouvons présumer que la classification des emplois de la nouvelle institution prendra comme base de départ les coefficients et fonctions existants.

- ➔ **Concernant les fonctions** remplies par les agents :
 - dans le cas de l'Unedic, seront conservées la plupart des fonctions support, à l'exception des services statistiques, transférés à la Nouvelle Institution.
 - Les fonctions de la NI, quant à elle, seront **révisées pour intégrer**
 - **Les métiers liés aux nouvelles missions** de l'organisme (*cf. point suivant*)
 - **Certaines fonctions actuellement non prises en compte** par la classification actuelle (certification qualité, partenariats,...)
 - **A l'intérieur de ces fonctions, les niveaux seront sans doute également refondus** suite aux révisions de l'organisation des services entre niveau national et régional par exemple.

- ➔ En tout état de cause, selon l'état de la jurisprudence rappelée dans d'autres expertises, en cas de changement des grilles de classification, **les salariés devront recevoir le coefficient correspondant, dans la nouvelle classification, aux fonctions qu'ils exercent réellement** (*arrêt du 4 janv. 1979, Sté Etudes et construction mécanique de Corbeil c/ Dousset*).

2 – Classifications des emplois (4/4) – Les conditions de diplôme

Version provisoire

- ➔ Il est à noter une différence importante entre les classifications existant aujourd'hui à l'ANPE et au sein de l'Assurance chômage : **le recrutement des agents de l'ANPE est conditionné par la justification de titres ou diplômes** selon l'échelle suivante.

Conditions de diplômes dans la classification de l'ANPE

Position ANPE

V B

V A

IV B

IV A

← Recrutement BAC+4

III

II

← Recrutement BAC+2

I

← Recrutement BAC

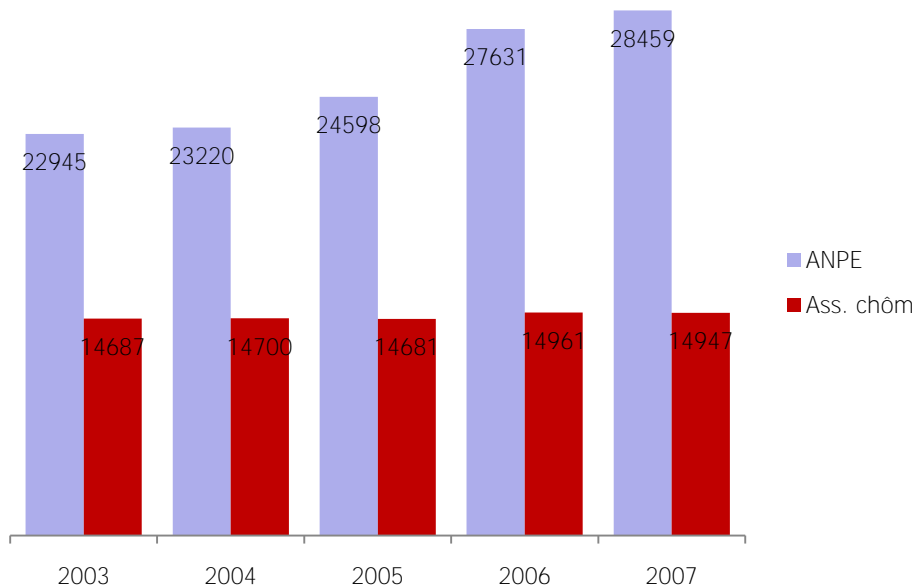
- ➔ Cette exigence de qualification, absente de la classification en vigueur aux Assedic, peut figurer dans de nombreuses Conventions collectives, **sans pour autant donner un accès automatique à une catégorie d'emplois**. Ces CCN rappelant que titres et diplômes n'entrent en ligne de compte que dans la mesure où ils sont mis en œuvre dans l'emploi.
- ➔ Toutefois **cette restriction est souvent tempérée par des priorités données aux salariés diplômés pour les postes à pourvoir en interne**.
- ➔ Les salariés de l'Assedic n'étant pas soumis aux mêmes conditions de diplôme, la garantie qu'aucune priorité dans les promotions et mutations, à emploi égal, ne sera accordée du seul fait de diplômes, fait selon nous partie des **éléments importants à aborder par les élus** de l'Assurance chômage.
- ➔ A ce titre, l'article 9 de la convention **88 de l'OIT** précise que « les agents du service de l'emploi doivent être recrutés uniquement sur la base de l'aptitude du candidat à remplir les tâches qu'il aura à assumer. »

2 – Structures de l'emploi (1/15) – Evolution générale des effectifs

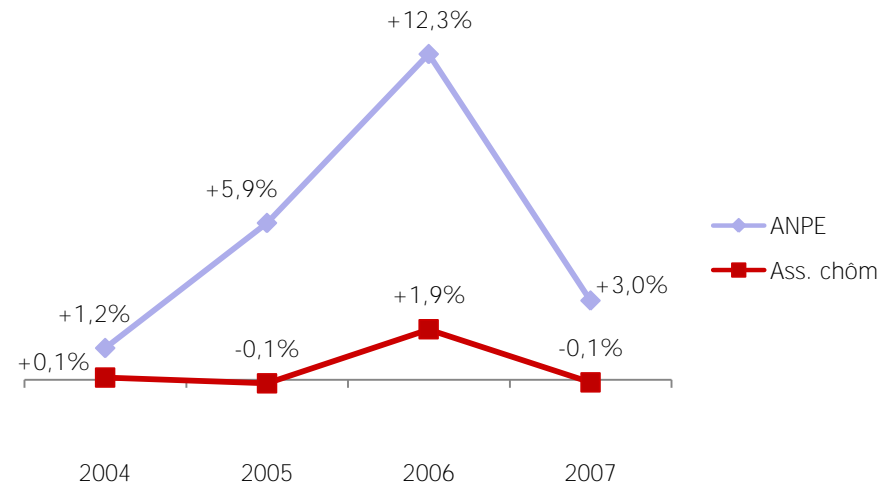
Version provisoire

- Avant d'entrer dans le détail des structures de l'emploi au sein de l'ANPE et de l'Assurance chômage, un premier aperçu des effectifs comparés montre des **évolutions différentes des deux structures**.
- Si l'Assurance chômage a une politique de stabilité des effectifs (+2% depuis 2003), ceux de l'ANPE ont fortement progressé **(+24% depuis 2003)** pour se porter à près de 28.500 salariés fin 2007.

Effectifs de l'ANPE et de l'Assurance chômage
(au 31/12 de chaque année)



Evolution des effectifs ANPE et Assurance chômage

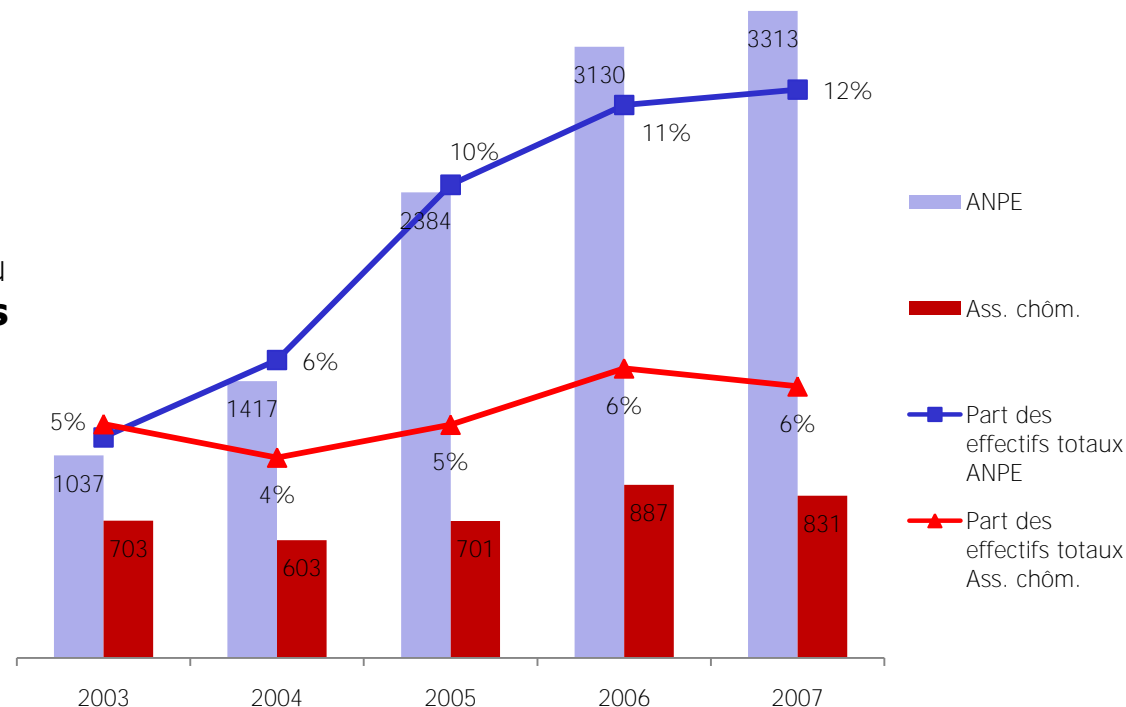


2 – Structures de l'emploi (2/15) – Variation des effectifs CDD

Version provisoire

- De même, si la part des **effectifs en CDD** au sein de l'Assurance chômage reste globalement stable autour de 5% depuis 2004, ils ont **progressé de 219% au sein de l'ANPE** sur cette même période.
- Cette hausse continue a connu son **maximum sur l'année 2005** (où les entrées CDD représentent 70% de la hausse des effectifs).
- Elle est justifiée par la Direction de l'Agence par l'affectation accrue de personnels à des **programmes nationaux limités** dans le temps, ou à des emplois liés à des **partenariats régionaux** et locaux à durée également limitée.
(Durée moyenne : de 1 à 3 ans)
- Ce mode de fonctionnement, qui conduit à une **précarisation croissante des agents**, fait selon nous partie des éléments à surveiller par les élus lors des négociations touchant à la Nouvelle Institution.

Evolution des effectifs CDD au sein de l'ANPE et de l'Assurance chômage (en nombre au 31/12)

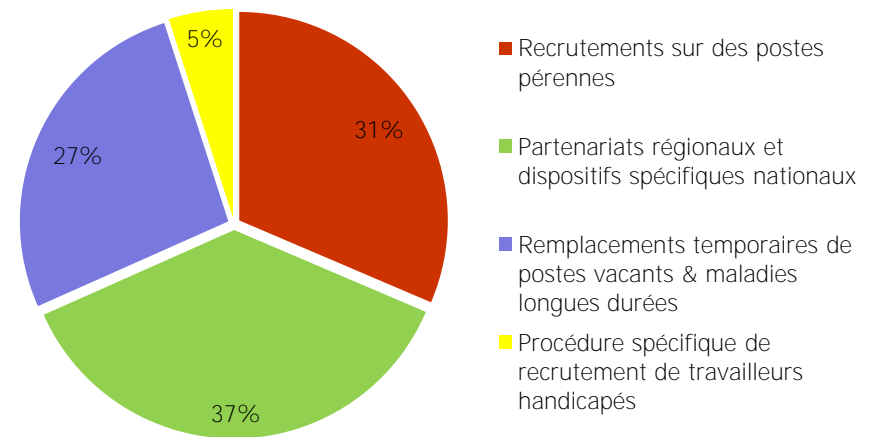


Sources : Bilans sociaux ANPE & Unedic

2 – Structures de l'emploi (3/15) – Motifs de recours aux CDD

Version provisoire

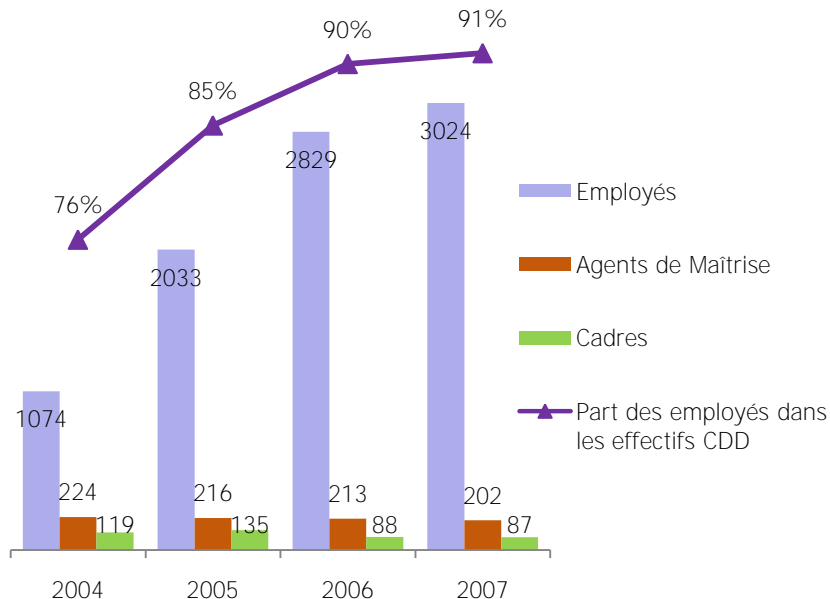
Causes de recours au CDD à l'ANPE
(% des effectifs CDD à fin 2007 – 3300 personnes)



Source : DRH ANPE

- ➔ En effet, au sein de l'ANPE, près d'un salarié en CDD sur trois est recruté sur un poste pourtant pérenne (hors remplacement sur postes vacants ou maladie longue durée).
(Nous n'avons pu obtenir de statistique équivalente de l'Assurance chômage, en l'absence de centralisation nationale de la GRH)

Evolution des effectifs CDD de l'ANPE par catégorie
(en nombre au 31/12)



Source : Bilans sociaux ANPE

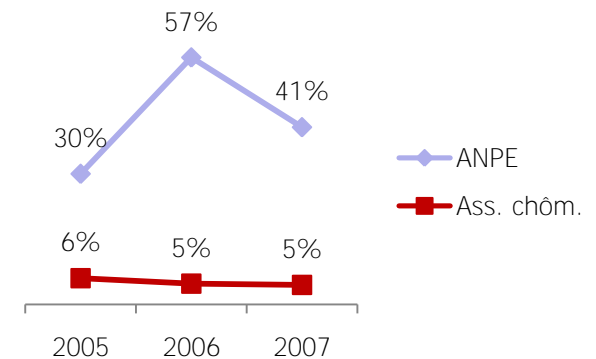
- ➔ En outre, **la croissance du recours aux CDD concerne uniquement les employés**. Les effectifs des cadres et agents de maîtrise en contrat à durée déterminée ont tendance à se réduire.
- ➔ Au sein de l'Assurance chômage, et de façon stable depuis plusieurs années, les CDD embauchés sont à 97% des employés (pour une moyenne de 2.600 CDD embauchés par an).

2 – Structures de l'emploi (4/15) – Un recours différent aux CDD

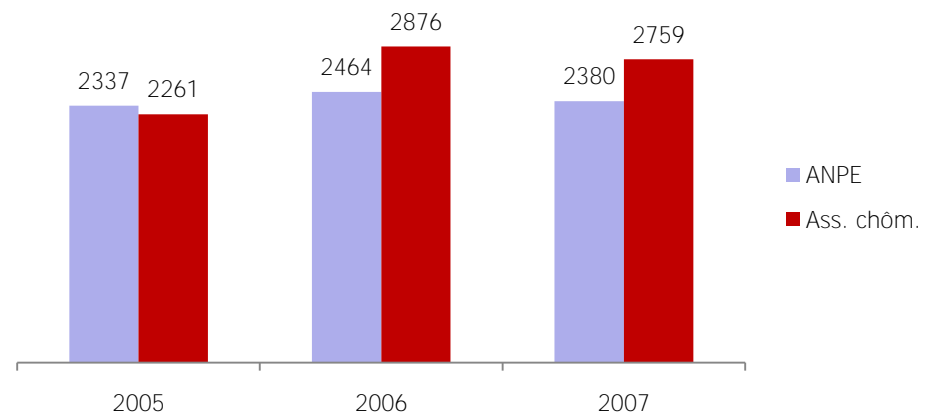
Version provisoire

- Si la part des effectifs en CDD est effectivement deux fois plus importante au sein de l'ANPE qu'à l'Assurance chômage (12% contre 6%), il est à noter que la part des embauches en CDI y est largement supérieure.
- Ce paradoxe apparent s'explique par le fait que **les Assedic ont recours à de nombreux CDD de courte durée, remplacés régulièrement.**
- Ainsi, **une observation ponctuelle, à un instant T, montre une part stable** des effectifs en CDD à 6%, alors que le **volume annuel de contrats conclus chaque année est semblable à celui de l'ANPE** (à effectifs globaux inférieurs de moitié).
- **L'Agence recrute donc à durée déterminée pour des durées en moyenne plus longues que celles employées à l'Assurance chômage** (12 à 18 mois). Cela explique le rôle joué par les effectifs en CDD dans la croissance de 24% en 4 ans des effectifs globaux de l'ANPE.

Part des recrutements en CDI sur l'ensemble des embauches



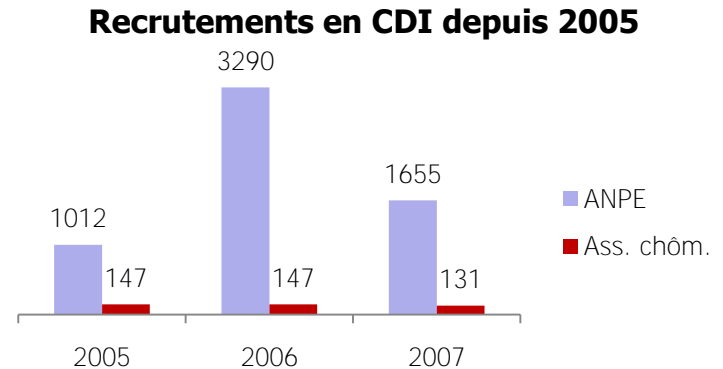
Volumes de CDD conclus par année



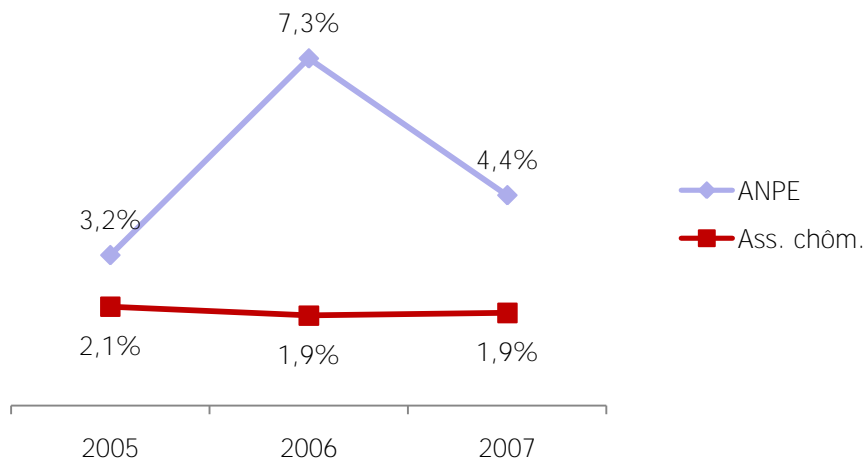
2 – Structures de l'emploi (5/15) – Recrutements en CDD et taux de turn-over

Version provisoire

- ➔ La forte croissance des effectifs de l'ANPE s'est traduite par un nombre également important de recrutements en Contrats à Durée Indéterminée.
- ➔ Dans le même temps, les recrutements en CDI à l'Assurance chômage conservaient une certaine stabilité.
- ➔ Le pic des recrutements sur l'année 2006 s'explique par les besoins de personnels accrus pour la mise en place du Suivi Mensuel Personnalisé des demandeurs d'emploi (SMP).



Evolution du taux de Turnover



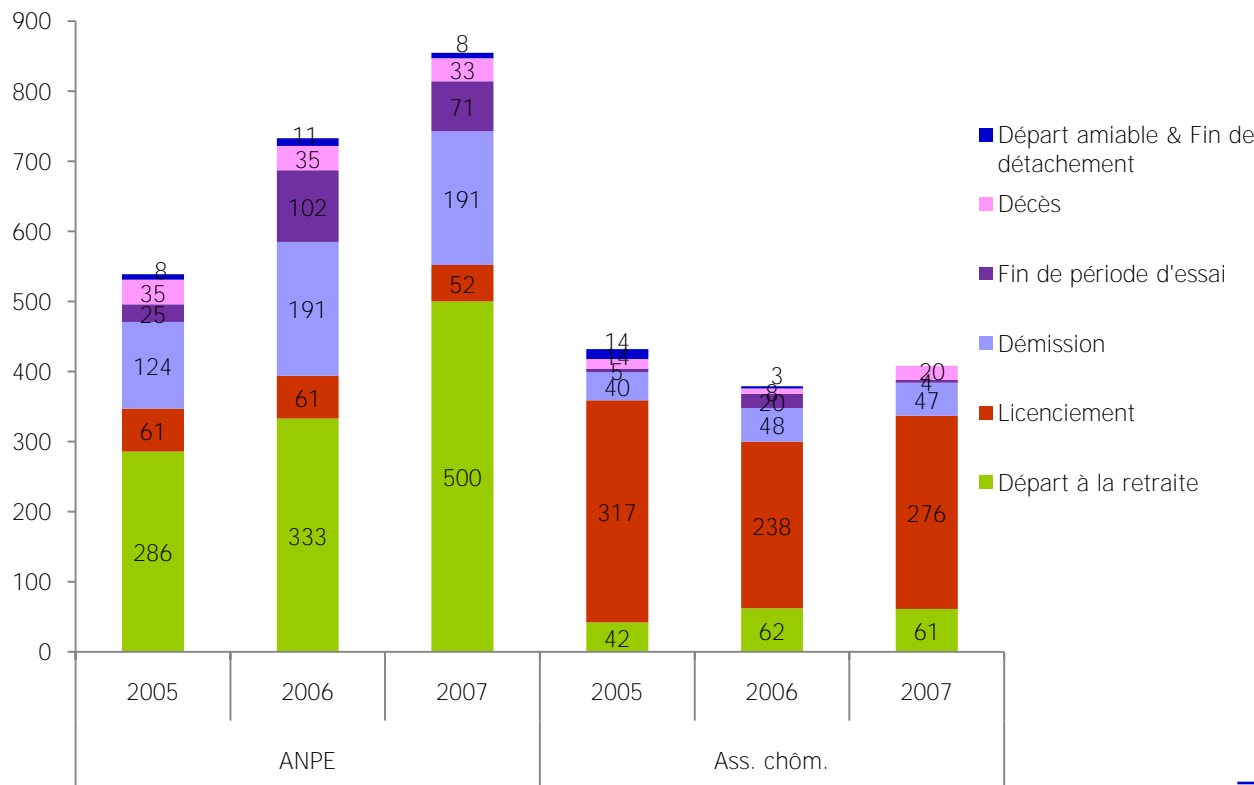
- ➔ **Les traits marquants de l'Assurance chômage sont donc la constance et la stabilité** des effectifs et de leur gestion, face aux **fluctuations importantes qu'a connues l'ANPE**.
- ➔ Cela se traduit ainsi par des **taux de turn-over élevés** de l'Agence, qui connaît également des départs importants et de plus en plus nombreux.

2 – Structures de l'emploi (6/15) – Motifs comparés de sortie des effectifs

Version provisoire

- Ainsi, alors que les départs de l'Assurance chômage restent stables (406 départs par an en moy.), les sorties de l'ANPE sont en croissance continue (+59% en trois ans).
- Cette croissance s'explique essentiellement par la **hausse soutenue des départs à la retraite au sein de l'Agence (+75% en trois ans, motif de 50% des sorties)**.

Motif de sortie des effectifs (2005-2007)



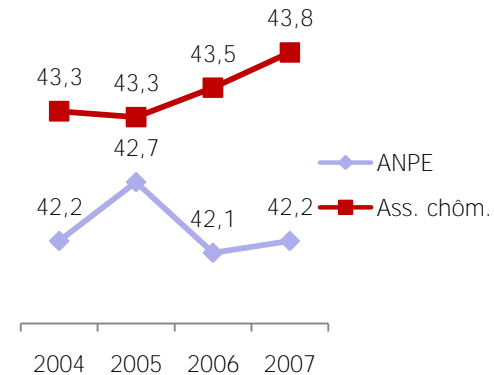
- Les **démissions** sont le second motif de sortie à l'ANPE (un quart des sorties, en hausse également de 54%).
- Cela est d'autant plus remarquable que **les départs en retraite à l'Assurance chômage restent stables**.
- Ce sont les **licenciements** qui représentent en moyenne 68% des sorties d'effectif, bien que seuls 20 à 30 par an le sont pour faute ou insuffisance professionnelles (*rapport IGAS*).

2 – Structures de l'emploi (7/15) – L'âge

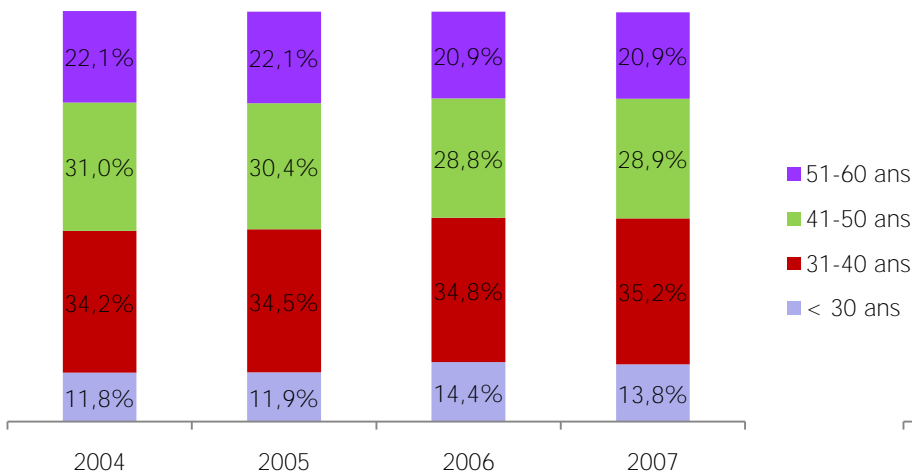
Version provisoire

- Si l'Assurance chômage n'est pas confrontée à des départs dans les proportions de l'ANPE, ses effectifs sont en moyenne plus âgés (tendance accrue sur les 4 dernières années).
- On observe ainsi de la part de l'Assurance chômage un **manque d'anticipation des départs à la retraite** massifs qui vont survenir dans les prochaines années.
- La structure de ses effectifs montre le **vieillessement croissant** de ses salariés, quand **l'ANPE a su opérer un rajeunissement** au travers de ses recrutements importants.
- Cette évolution est cependant portée par les **effectifs CDD en hausse, parmi lesquels les moins de 40 ans sont 78%** à juin 2008.

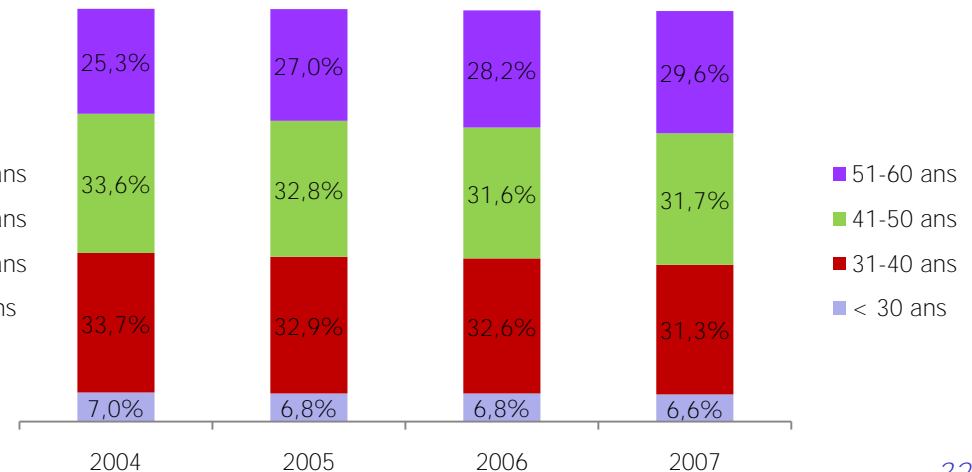
Evolution de l'âge moyen des effectifs



Structure des effectifs par tranche d'âge - ANPE



Structure des effectifs par tranche d'âge - Ass. chôm.



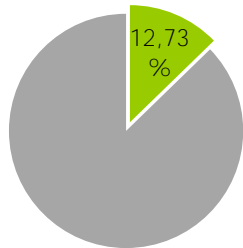
2 – Structures de l'emploi (8/15) – L'ancienneté

Version provisoire

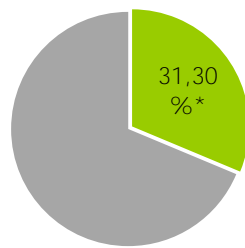
- Ces trajectoires divergentes ne seront sans doute pas sans conséquences pour la Nouvelle Institution, et ce à plusieurs niveaux :
 - Tout d'abord **l'ancienneté des salariés** des deux organismes d'origine n'est pas la même : l'ancienneté moyenne est de **12 ans à l'ANPE, 17 ans à l'Assurance chômage**.
 - De même, la répartition des salariés par ancienneté diffère entre les deux structures :

Part des agents ayant moins de 5 ans d'ancienneté

Assurance chômage



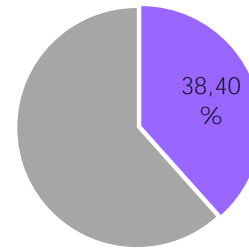
ANPE



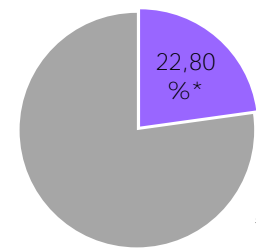
*25% sur les seuls CDI

Part des agents ayant plus de 20 ans d'ancienneté

Assurance chômage



ANPE



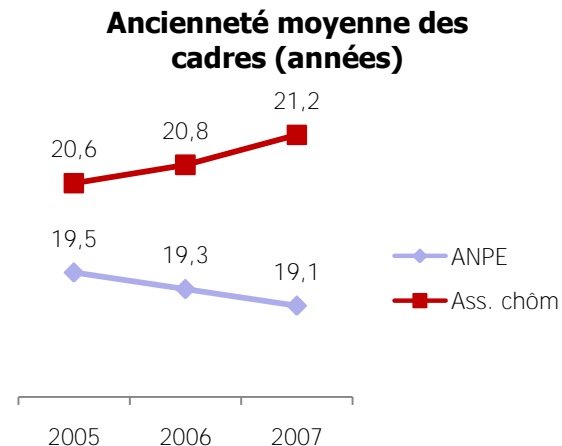
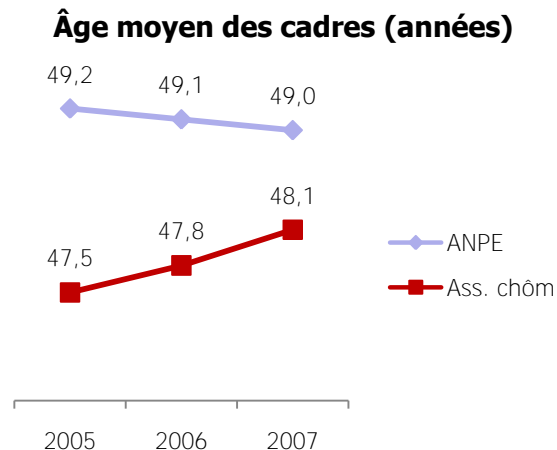
*25% sur les seuls CDI

- Il conviendra de savoir **si la politique de recrutement de la NI sera calée sur celle de l'ANPE ou celle de l'Assurance chômage (AC) :**
 - Les effectifs ont-ils vocation à croître selon le rythme qu'a connu l'ANPE ces dernières années ? Pour l'instant, l'un des objectifs affichés de la fusion est la stabilisation des coûts, et donc des effectifs, du Service Public à l'Emploi.
 - Le rajeunissement des effectifs sera-t-il poursuivi au niveau de la NI ? Quid des CDD ?

2 – Structures de l'emploi (9/15) – Conséquences possibles

Version provisoire

- Ces équilibres différents entre classes d'âge au sein des deux organismes conduisent à **interroger également les politiques de promotions internes** qui seront mises en œuvre :
 - Les salariés plus jeunes et plus nombreux issus de l'ANPE seront-ils privilégiés pour remplacer les cadres ex-Assurance chômage (AC) dont les départs massifs en retraite vont bientôt commencer ?
 - Ou bien au contraire les promotions bénéficieront-elles davantage aux anciens salariés des Assedic, du fait de leur âge et leur ancienneté supérieurs ?
- En effet, de façon classique tant à l'ANPE qu'à l'AC, **les effectifs cadres sont à la fois plus âgés en moyenne et présentent des anciennetés supérieures** aux employés et agents de maîtrise, bien que l'ensemble des emplois soit concerné par les départs en retraite, y compris les postes d'employés.
- Pour autant, l'ANPE connaît un rajeunissement constant de ses cadres, signe d'un **renouvellement en cours des effectifs encadrants de l'Agence** qu'on ne constate pas à l'Assurance chômage.



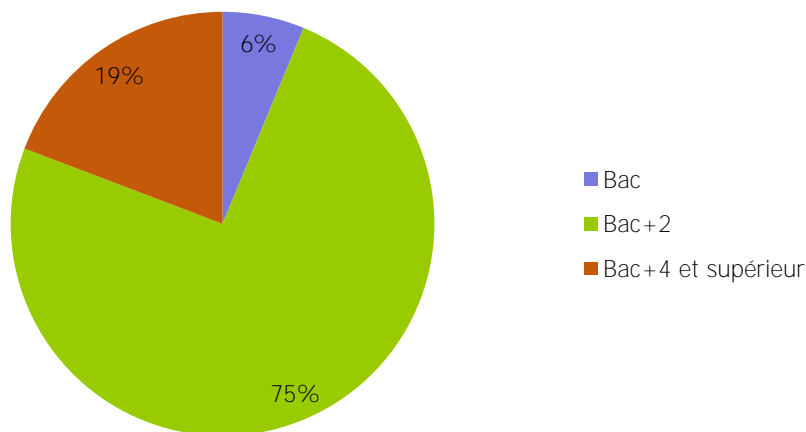
Sources : Bilans sociaux ANPE & Unedic

2 – Structures de l'emploi (10/15) – Niveaux de qualification

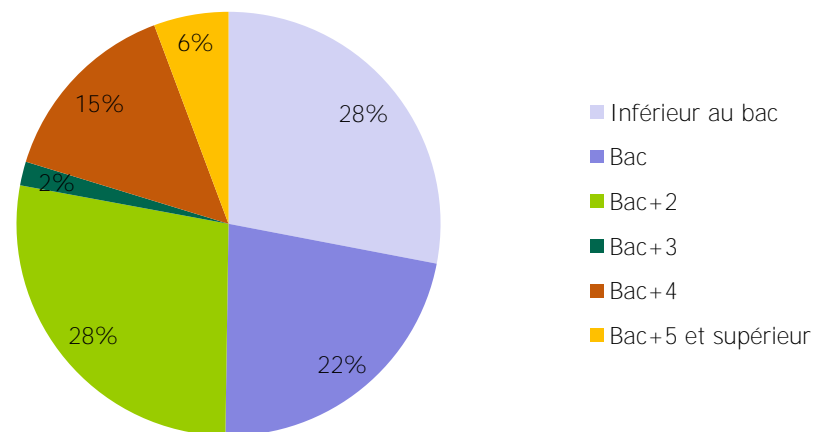
Version provisoire

- L'importance donnée aux **diplômes et qualifications**, évoquée précédemment, jouera sans doute ici toute sa place. Il convient de mesurer les **différences profondes** qui marquent l'ANPE et l'Assurance chômage.
- Si **50% des effectifs de l'Assurance chômage sont de niveau Bac et inférieur, 94% des agents ANPE ont un niveau équivalent ou supérieur à Bac+2.**

Niveau de qualification minimal requis par les agents de l'ANPE (effectifs au 31/12/2007)



Niveau de qualification des salariés de l'Assurance chômage (effectifs au 31/12/2007)



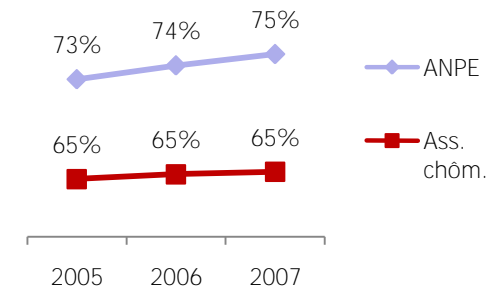
- Afin de garantir l'égalité d'accès aux promotions internes entre anciens salariés de l'Assurance chômage et de l'ANPE, les élus devront donc s'assurer que les niveaux de qualification ne seront pas retenus comme critère déterminant lors de l'évaluation des candidatures.

2 – Structures de l'emploi (11/15) – Taux de féminisation comparés

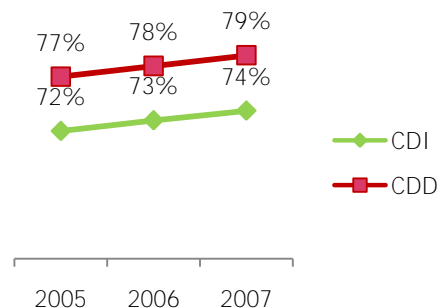
Version provisoire

- Un point sur lequel les deux organismes se retrouvent est la féminisation des effectifs. **La majorité des salariés, tant de l'ANPE que de l'Assurance chômage sont des femmes.**
- Cette féminisation s'accroît à l'ANPE, où elle est plus marquée, alors qu'elle reste stable à l'Assurance chômage.
- La hausse des effectifs de l'Agence passe donc en majorité par le recrutement de femmes plutôt que d'hommes.
- Il convient de signaler toutefois que les situations en termes d'égalité hommes/femmes diffèrent entre les deux institutions.
- Selon le type de contrat, tout d'abord. Si la féminisation est plus homogène à l'ANPE, **la situation à l'Assurance chômage traduit une plus grande inégalité** : les femmes y représentent 80% des CDD contre 64% des CDI (à volumes certes différents : 750 CDD à l'AC contre 2300 à l'ANPE en moyenne)

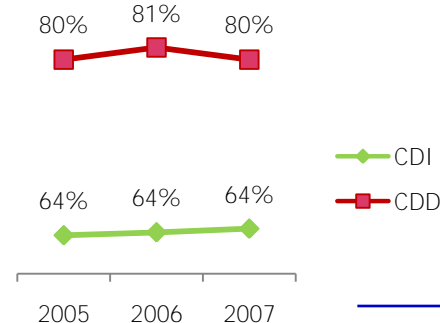
Taux de féminisation comparés



ANPE - Taux de féminisation par contrat



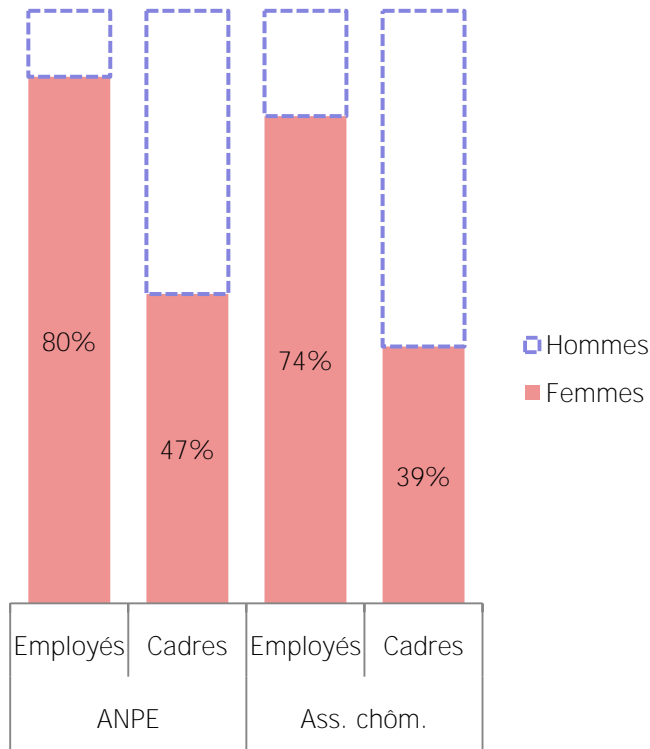
Ass. chôm. - Taux de féminisation par contrat



Sources : Bilans sociaux et bases de données ANPE & Unedic

2 – Structures de l'emploi (12/15) – Féminisation des cadres

Version provisoire

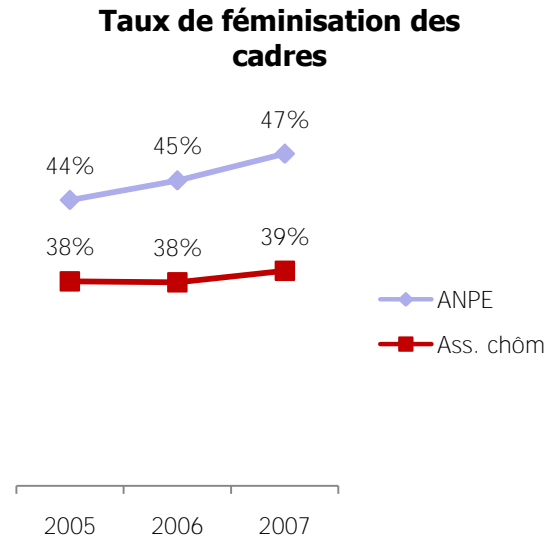


Sur les effectifs inscrits au 31/12/2007

Sources : Bilans sociaux et bases de données ANPE & Unedic

- Les **inégalités** se retrouvent également au niveau **des postes à responsabilités**.
- Sur ce point, **l'Assurance chômage accuse du retard sur l'ANPE**, dans la mesure où sa part de femmes dans les effectifs cadres est inférieure de 8 points à celle de l'Agence.
- L'écart entre la part des femmes dans la population employés et dans la population cadres, qui traduit dans quelle mesure une majorité d'hommes dirige une majorité de femmes est également plus resserré à l'ANPE (33 points, contre 35 à l'Assurance chômage).

- En outre, il est à noter que **l'ANPE a conduit une féminisation croissante de ses cadres** sur les 3 dernières années, réduisant quelque peu ces inégalités, tandis qu'elles sont restées stables au sein de l'Assurance chômage.

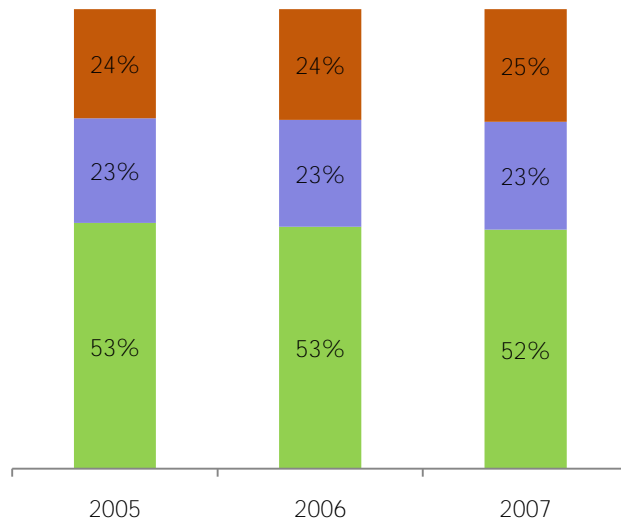


2 – Structures de l'emploi (13/15) – Structure par catégorie d'emploi

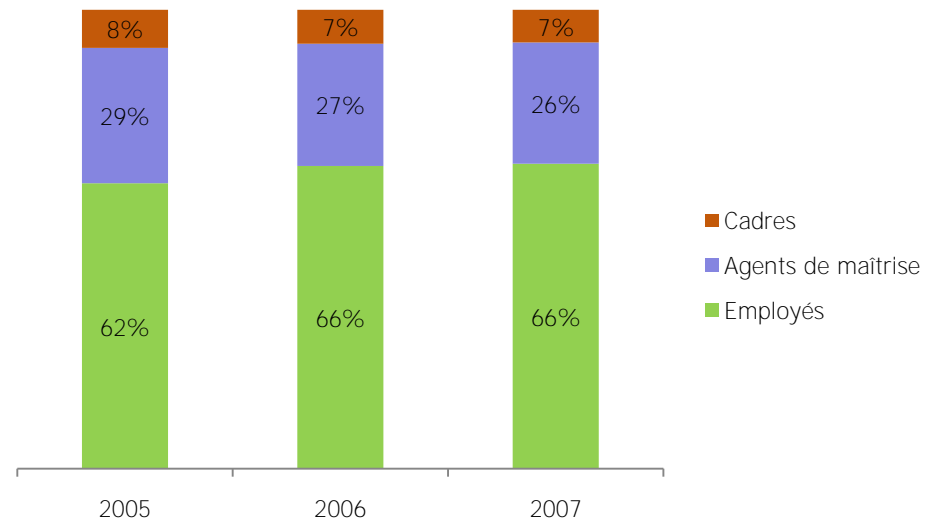
Version provisoire

- De façon plus générale, la structure des effectifs traduit également des **déséquilibres au sein de l'Assurance chômage** qu'on ne retrouve pas dans les mêmes proportions à l'ANPE.

Structure des effectifs de l'Assurance chômage



Structure des effectifs de l'ANPE

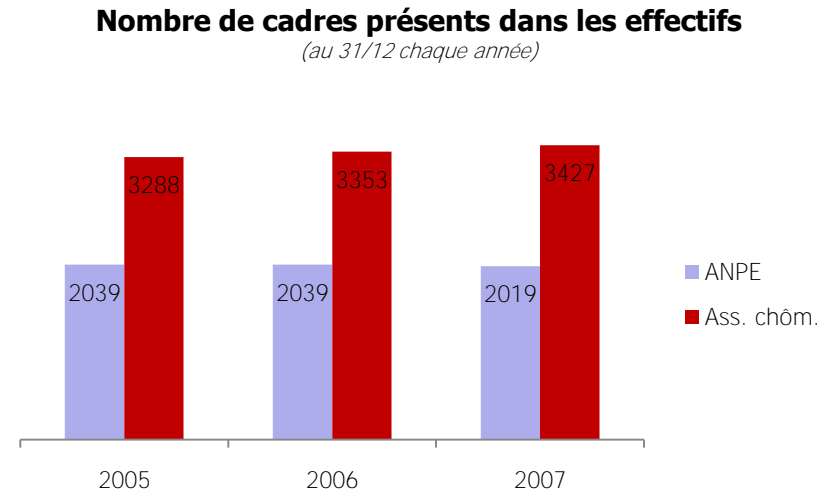


- Quand bien même les notions de cadres et d'agent de maîtrise peuvent différer d'une structure à l'autre, **les cadres sont trois fois plus présents dans les effectifs de l'Assurance chômage** que dans ceux de l'ANPE.
- Les deux organismes suivent en outre des trajectoires différentes, puisque la proportion de personnel encadrant est en augmentation dans les Assedic, alors qu'elle régresse à l'ANPE.
- Ce point peut constituer une **faiblesse dans l'organisation actuelle de l'Assurance chômage**.

2 – Structures de l'emploi (14/15) – Le redéploiement des effectifs cadres

Version provisoire

- ➔ En effet, le total cumulé des personnels encadrants (cadres et agents de maîtrise) se porte ainsi à près de la moitié des effectifs (48%), contre à peine un tiers à l'ANPE (31%).
- ➔ **L'Assurance chômage compte 70% plus de cadres, en nombre, que l'Agence, alors que ses effectifs sont inférieurs de moitié.**



Sources : Bilans sociaux ANPE & Unedic

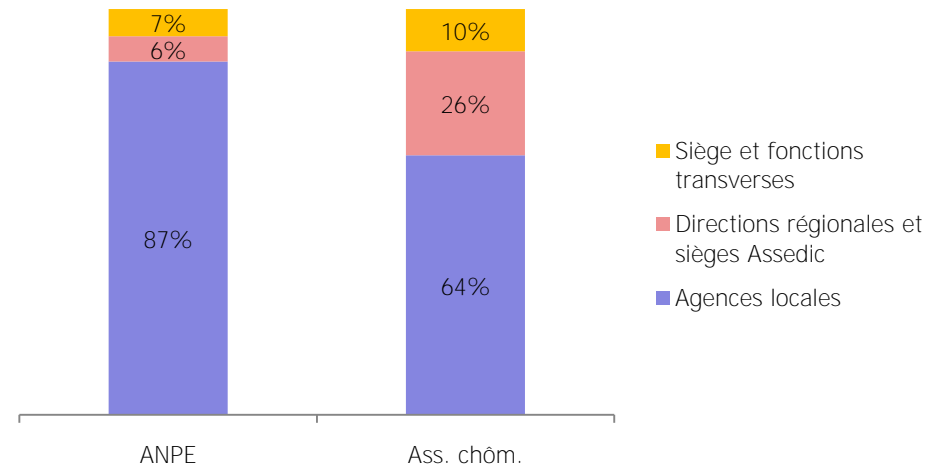
- ➔ Cela ne sera pas sans conséquence au sein de la Nouvelle Institution, où, si aucun effectif ne sera supprimé, des **doublons apparaîtront nécessairement au niveau de l'encadrement**, tant au niveau national que régional.
- ➔ Au sein de la NI, **les personnels de l'encadrement et des fonctions support seront amenés à se repositionner vers les fonctions opérationnelles**. Ces mouvements se feront, selon les Directions deux organismes, uniquement sur une base volontaire, et avec des dispositifs d'accompagnement qui seront détaillés courant 2009.
- ➔ Dans le cadre de sa GPEC, **l'ANPE dispose déjà d'un programme en ce sens**, qui explique notamment la diminution des effectifs encadrants constatée depuis quelques années.
- ➔ **Au sein de la NI donc, cette réaffectation concernera, par effet de nombre, davantage de salariés de l'ex-Assurance chômage que de l'ANPE.**

2 – Structures de l'emploi (15/15) – Réorientation à venir vers l'opérationnel

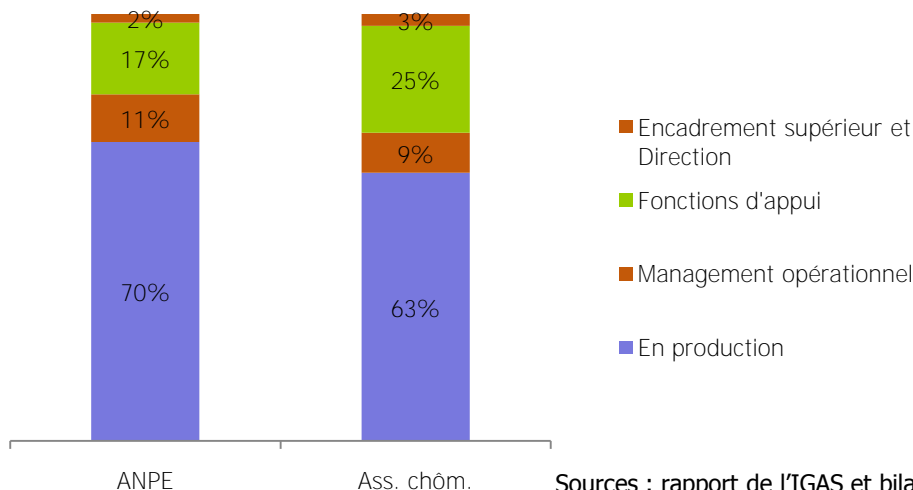
Version provisoire

- ➔ Ce **redéploiement vers le réseau** sera en effet plus important à l'Assurance chômage, où près d'un salarié sur trois ne travaille pas en antenne locale.
- ➔ Des réaffectations auront nécessairement lieu, et la **mobilité des salariés sera encouragée**, selon des modalités encore inconnues, qu'il reviendra aux élus de la NI de négocier. Des garanties regardant les contreparties pourront déjà être discutées lors des échanges préparatoires à la fusion.

Répartition des agents par localisation



Répartition des agents par fonction



- ➔ Quant au **redéploiement vers l'opérationnel**, les anciens agents de l'Assurance chômage seront également davantage concernés, en proportion, que ceux de l'ANPE.
- ➔ Des nécessaires requalifications et actions de formations seront à négocier et à mettre en œuvre pour les agents des fonctions supports amenés à travailler au contact des clients de la NI.