



Le plus syndical

LES ESSENTIELS

Mon quotidien à l'anpe

6

FICHES PRATIQUES

E D I T I O N 2 0 0 7

S E P T E M B R E 2 0 0 7

Bienvenue à la **CFE-CGC anpe** qui, au quotidien, défend vos intérêts au sein de notre établissement.

Nous avons conçu ce livret pour vous accompagner dans votre vie professionnelle. Vous y trouverez 6 fiches avec les informations essentielles, rien de plus pratique !

La **CFE-CGC anpe** est à votre service pour répondre à toutes vos interrogations.

Bonne lecture !

Jean-Paul Thivolie

Secrétaire Général **CFE-CGC anpe**

SOMMAIRE

**Fiche 1**

VOTRE CARRIERE PROFESSIONNELLE

1 à 4

**Fiche 2**

VOTRE REMUNERATION

5 à 8

**Fiche 3**

VOS CONGES

9 à 12

**Fiche 4**

VOTRE SANTE

13 à 16

**Fiche 5**

VOTRE RETRAITE

17 à 19

**Fiche 6**

LA CFE-CGC ET L'ANPE

20



Fiche 1



VOTRE CARRIERE PROFESSIONNELLE

Il existe plusieurs modalités d'évolution au sein de l'**anpe** :

I - LA VIAP (*Validation Interne de Compétences et d'Acquis Professionnels*)

Dispositif interne à l'**anpe**, il permet de reconnaître et de valider les compétences et les acquis professionnels liés à un emploi.

La VIAP permet aux agents statutaires, ayant deux ans d'ancienneté dans son niveau d'emploi, 4 ans pour la VIAP sur dossier, de faire reconnaître et de valider la maîtrise d'un certain nombre d'activités et de compétences clé dans sa pratique professionnelle sur son emploi repère. Elle est une étape nécessaire pour se présenter aux épreuves de sélection interne (VIAP sur dossier, VIAP sur épreuves).

Décision n°282/2006 du 15 février 2006 relative aux modalités de validation interne de compétences et d'acquis professionnels (*VIAP sur dossier*) abrogeant la décision n°670/2004 du 27 mai 2004.

II - LE CICA (*Certificat Interne de Compétences Approfondies*)

Le CICA permet la reconnaissance, par une rémunération, d'un effort particulier de développement de compétences dans des domaines d'activité correspondant à des priorités de l'Établissement identifiées dans un répertoire national. Ce sont des compétences distinctives développées après l'acquisition des connaissances nécessaires et mises en œuvre en situation de travail. Elles s'exercent sur des domaines d'expertise particuliers permettant d'effectuer des percées dans la réalisation des objectifs de l'Établissement.

III - LA SELECTION INTERNE

a) **Niveaux II à IVA** : la promotion interne est possible après validation des acquis dans l'emploi occupé et la réussite à une sélection interne ouverte sur un poste de niveau supérieur. Il existe différentes modalités de promotion interne pour les agents de niveaux II à IVA :

→ La promotion sur acquis professionnels pour les passages du niveau II vers III et IVA vers IVB.

Elle s'effectue obligatoirement à l'intérieur d'une même filière. Elle ne comporte généralement que des épreuves orales.



- La promotion par saut de qualification pour les passages du niveau I vers II et du niveau III vers IVA.

Elle se situe à l'interface entre deux niveaux d'emplois entraînant un réel « saut de qualification ». Elle permet un brassage inter métiers : les candidats peuvent choisir la filière vers laquelle ils souhaitent évoluer et dans laquelle ils passeront les épreuves de sélection davantage fondées sur des capacités génériques transférables d'un métier à l'autre. Elle comporte généralement une épreuve écrite et une épreuve orale après VIAP.

- La promotion par reprise d'études permet de sauter un ou deux niveaux par une reprise d'études diplômantes et qualifiantes et d'accéder ainsi aux niveaux d'emplois IVA et IVB. Les modalités d'application de ce dispositif n'ont pas encore été définies ; à ce jour, il n'est pas encore ouvert.

Les dispositifs de promotion s'adressent aux agents statutaires ayant préalablement satisfait à la validation interne des acquis professionnels (VIAP).

Pensez dès à présent à engager votre démarche de validation de vos compétences et de vos acquis professionnels (VIAP sur dossier), afin de pouvoir vous inscrire aux sélections internes.

Les épreuves de sélections internes sont également ouvertes aux agents CDD sous certaines conditions précisées dans les décisions d'ouvertures.

b) Niveaux IVB et V : pour accéder à l'emploi de chargé de mission appui et gestion IVB filière appui, consultez les décisions d'ouverture de la VIAP sur épreuve (niveau IVA) et de la sélection interne de chargé de mission (niveau IVB), idem pour les niveaux précédents.

→ Trajectoire :

Il s'agit d'un dispositif de détection des hauts potentiels. Il permet le repère des futurs cadres supérieurs dans le but d'anticiper les départs à la retraite et d'optimiser le pourvoi des postes de l'encadrement supérieur.

Deux étapes sont incontournables :

1^{ère} étape : compléter le dossier de Validation interne des compétences et Acquis professionnels (cf : Alice)

2^{ème} étape : compléter le dossier « projet professionnel » (cf : Alice).

Remarque :

Pour que ces dossiers soient recevables, vous devez les faire attester et compléter par votre N+1 lors d'un entretien. C'est lui qui les remettra ensuite à votre N+2.



GRILLE DE CLASSIFICATION

V	Directeur	DRA
	Conseiller technique	DRA
	Conseiller technique	DRA
IV B	Conseiller à l'emploi	Management opérationnel
	Chargé de mission Conseil à l'emploi	Système d'information
	Chargé de projet emploi	Ingénieur informatique
IV A	Conseiller Chargé de projet emploi	Ingénieur d'application
	Conseiller référent	Cadre adjoint appui et gestion
III	Conseiller	Cadre adjoint appui et gestion
	Conseiller adjoint	Technicien sup. appui et gestion
II	Conseiller adjoint	Technicien sup. informatique
	Conseiller adjoint	Technicien informatique
I	Conseiller adjoint	Technicien appui et gestion
	Conseiller adjoint	Technicien informatique
		Directeur d'agence
		Cadre opérationnel (Adj., An. équipe)
		Recrutement BAC+4
		Recrutement BAC+2
		Recrutement BAC

Pré-recrutement niveau BAC (préparation BAC+2 alternance)

Pré-recrutement niveau BEP (préparation BAC pro en alternance)



Si vous souhaitez uniquement bénéficier de la validation interne des compétences et des acquis professionnels, vous pouvez présenter de façon indépendante le dossier VIAP ; l'entretien avec le N+I reste cependant nécessaire.

Pour les niveaux IVB, si vous souhaitez uniquement bénéficier de la validation interne des compétences et des acquis professionnels, vous pouvez présenter de façon indépendante le dossier VIAP du dossier «Projet professionnel» (*Trajectoire*).



PRÉFON

12 bis, rue de Courcelles 75008 PARIS

N° Vert 0 800 208 208

Tél : 01 44 13 64 13 - Minitel : 3615 PRÉFON
www.prefon.asso.fr

Fiche 2



VOTRE RÉMUNÉRATION

Grille indiciaire applicable depuis le 1^{er}/07/2007.Valeur mensuelle du point d'indice **4,5343 euros**.

Niv.	I		II		III		IVA		IVB		VA		VB	
	Échelons	Durée (ans)	IDN											
1	2	291	2	308	2	355	2	414	2	435	2	455	2	526
2	2	297	2	321	2	375	2	434	2	464	2	485	2	557
3	2	311	2	332	2	394	2	453	2	494	2	515	2	588
4	2	321	2	345	2	414	2	473	2	524	2	545	2	619
5	2	332	2	360	2	433	2	493	2	554	2	575	2	650
6	2	345	2	379	2	453	2	512	2	584	2	605	2	681
7	2	357	2	399	2	473	2	532	2	614	2	635	2	712
8	2	367	2	413	2	493	2	553	2	644	2	665	2	743
9	2	380	2	427	3	523	3	582	2	674	2	695	2	783
10	2	400	2	443	3	553	3	612	3	704	2	725	2	803
11	2	418	2	463	3	573	3	632	3	734	2	755	2	821
12	2	439	3	483	3	593	3	655	.	762	2	785	.	HEA
13	2	463	3	504	3	613	.	678	.	.	.	821	.	.
14	3	478	.	514	.	633
15	.	489
Échelons exceptionnels														
.	2	478	2	504	2	573	2	632	2	704	2	755	1	821
.	2	489	3	514	2	593	2	655	2	734	2	785	.	HEA
.	.	514	.	534	2	613	2	678	3	762	2	821	.	.
.	3	633	3	697	3	794	.	HEA	.	.
.	653	.	717	.	815
Échelons fonctionnels														
.	2	695	.	HEA
.	2	785	.	HEB
.	2	821	.	.
.	HEA	.	.

IDN : Indices nouveaux majorés



I - VOTRE MODE DE REMUNERATION :

La grille indiciaire détermine l'indice afférent à l'échelon de chaque niveau d'emploi ; elle concerne les agents statutaires, les CDD, les temporaires et les fonctionnaires détachés.

Elle est exprimée dans l'arrêté du 31/12/2003 (*modifié par le décret n°2006-1283 du 19/10/2006 et par le décret n°2007-1054 du 28/06/2007*), en indices bruts, qui doivent être convertis en indices nouveaux majorés pour le calcul de votre rémunération.

* * *

AUTRE GRILLE DE RÉMUNÉRATION

Niveaux d'emplois	I BIS		IV B BIS	
Échelons	Durée (ans)	Indices nouveaux majorés	Durée (ans)	Indices nouveaux majorés
1	1	263*	2	414
2	2	265*	2	443
3	2	270*	2	473
4	2	284	2	503
5	2	302	2	533
6	2	316	2	563
7	2	330	2	593
8	3	345	3	623
9	3	349	3	653
10	3	357	3	683
11 → 15	.	379	.	713
Échelons exceptionnels				
1	.	394	3	683
2	.	.	3	713
3	.	.	3	743
4	.	.	3	773
5	.	.	.	783

II - LES PRIMES ET INDEMNITÉS

a) La prime de fonction

- **La partie fixe** : elle est attribuée mensuellement suivant les niveaux d'emploi. Elle est versée dès le recrutement (cf : [tableau I-1a](#)).
- **La partie variable mensuelle (PVM)** : elle est égale à 2 fractions sous sous réserve des abattements pour absences (sauf grève). Les absences pour accident du travail, congé de maternité et grave maladie n'entraînent pas d'abattements (cf : [tableau I-1b](#)).
- **La partie variable individualisée (PVI)** : elle est versée semestriellement en juin et en décembre et vise à récompenser l'implication au travail, la manière de servir. Elle est composée de 3 fractions au maxi. Elle ne concerne pas les agents éligibles à la prime de performance sur tout un semestre. Elle n'est versée qu'aux nouveaux recrutés qu'à compter du mois civil suivant la période de stage (cf : [tableau I-1c](#)).

LES PARTIES VARIABLES AU 1^{ER}02/2007

Tableau 1	Niveaux emplois	lbis	I	II	III-IVA	IVB	VA	VB
	Ia- Montant	68,01€	77,08€	77,08€	104,29€	104,29€	158,70€	199,50€
	Ib- Montant	54,41€	63,47€	63,47€	90,68€	99,75€	126,96€	163,22€
	Ic- Montant mens. d'une fraction	27,90€	31,74€	31,74€	45,35€	49,88€	63,48€	81,61€
	Ic- Montant mens. maximal	81,59€	95,22€	95,22€	136,05€	149,63€	190,43€	244,85€

b) La prime de performance individuelle

- **Agents occupants des emplois de direction, de coordination ou d'animation** : elle est déterminée en fonction des résultats afférents aux objectifs et aux critères d'évaluation fixés, des résultats atteints et de la manière dont ils ont été obtenus. Elle est versée une fois par an au mois de mars (cf : [tableau 2](#)).

MONTANTS AU 1^{ER}02/2007

Tableau 2	Catégories d'emplois ou fonctions	Montants maximum annuels
	Cadre opérationnel, Adjt DALE, AEP (IVA)	3 985,49 €
	DALE (IVB)	5 868,87 €
	Adjt DRA, CT, chef service siège ou DRA (VA)	6 150,81 €
	Adjt DRA, CT, chef service siège ou DRA (VB)	6 803,83 €



→ Encadrement supérieur

DRA, DRA Adjoint, DDA : elle est déterminée par rapport à l'ensemble des résultats obtenus, par une région ou un département, sur les objectifs stratégiques et opérationnels. Elle est versée annuellement au prorata de l'exercice des fonctions (cf : [tableau 3](#)). Elle peut être accompagnée d'une indemnité forfaitaire dégressive liée à la mobilité professionnelle et/ou géographique. Cette prime annuelle et forfaitaire est liée à l'effort de développement et d'adaptation des compétences dans le cadre d'une mobilité professionnelle. Elle est dégressive en fonction de paliers liés à l'ancienneté dans le poste (Décision N°81/2004 du 5 mai 2004).

MONTANTS AU 1^{ER}/02/2007

Tableau 3	Catégories d'emplois ou fonctions	Montants maximum annuels
	DDA	6 654,57 €
	DDA coordonnateurs de bassin	7 844,51 €
	DRA Adj't	7 844,51 €
	DRA	11 036,02 €

c) Performance collective

→ Un complément de prime variable et collective prenant en compte les résultats constatés par rapport aux objectifs fixés annuellement à l'anpe. Elle est versée annuellement en fonction de l'atteinte des objectifs nationaux et de ceux fixés aux unités et services locaux. Cette prime n'est pas hiérarchisée en fonction des niveaux d'emploi.

d) Exercice d'activité dans les zones urbaines sensibles

→ Une prime liée aux unités desservant les zones urbaines sensibles dont la liste est fixée par décision du Directeur Général : elle est versée mensuellement aux agents affectés dans les unités situées en zones sensibles et exerçant un quart de leur temps en direction de ces publics, sans condition d'ancienneté ni de durée d'affectation (cf : [tableau 4](#)). En sont exclus les agents temporaires et salariés sous contrat de droit privé.

MONTANTS AU 1^{ER}/02/2007

Tableau 4	Niveaux emplois	Ibis	I-II	III	IVA	IVB
	Montant	40,81 €	81,62 €	81,62 €	95,21 €	95,21 €

Cette liste des primes et indemnités n'est pas exhaustive.



Fiche 3



VOS CONGÉS

Tous les agents de droit public sont concernés par les congés annuels soit **25 jours par an** pour ceux travaillant à temps plein durant toute l'année civile. Avec la mise en place de l'ARTT et du GHV, les repos et congés se décomptent de la manière suivante :

I - LA FORMULE NATIONALE *(agent à temps plein, présent toute l'année)*

- **25 jours** de congés annuels
- **5 jours** RTT correspondant à la semaine d'hiver pouvant être pris entre le 1^{er} novembre de l'année en cours et le 1^{er} juin de l'année suivante. Ces jours ne peuvent pas être fractionnés.
- **13 jours** RTT dont **10** pouvant être pris au rythme de 2 par mois sur 10 mois ; ses **3 jours** sont gérés comme des jours de congés
- **Les jours supplémentaires** pour fractionnement des congés annuels (sauf juillet et août)
- **Les jours fériés légaux**
- **Les journées régionales spécifiques** (Alsace, DOM...)
- **Les congés exceptionnels** maintenus dans leur intégrité sont octroyés suite à des événements relatifs à la vie personnelle de l'agent.

Règle d'application : droits soumis aux nécessités du service. Pas de condition de présence minimale. Le congé doit être pris au moment de l'événement. Il faut présenter un document justificatif. Ces congés concernent tous les agents sous CDI ou CDD sauf ceux sous contrat temporaire pour lesquels ce droit est laissé à l'appréciation du responsable d'unité ou de service. *(voir tableau ci-contre)*

Rappel :

- **Maladie grave** du conjoint, de l'enfant, du père ou de la mère : le bien-fondé de ce congé est apprécié au cas par cas par le responsable d'unité ou de service. L'hospitalisation ne l'établit pas systématiquement. L'appréciation doit concilier le respect de la vie privée des agents et l'information nécessaire permettant l'octroi du congé.



CONGÉS EXCEPTIONNELS

CAS D'OUVERTURE	AGENT À :					
	TEMPS PLEIN	TEMPS PARTIEL				
		90 %	80 %	70 %	60 %	50 %
Mariage de l'agent, conclusion d'un PACS	5 jours	4 j 1/2	4 j	3 j 1/2	3 j	2 j 1/2
Naissance d'un enfant de l'agent	3 jours	2 j 1/2	2 j 1/2	2 j	2 j	1 j 1/2
Mariage d'un enfant	1 jour	1 j	1 j	1/2 j	1/2 j	1/2 j
Décès ou maladie grave de : conjoint, enfant, père ou mère	4 jours	3 j 1/2	3 j	3 j	2 j 1/2	2 j
Décès du beau-père ou de la belle mère ou maladie grave d'un des beaux-parents vivant seul	3 jours	2 j 1/2	2 j 1/2	2 j	2 j	1 j 1/2
Décès d'un parent ou allié au 2 ^{ème} degré (frère, soeur, beau-frère, belle-soeur, grands-parents)	1 jour	1 j	1 j	1/2 j	1/2 j	1/2 j
Déménagement (N.B. : présenter un justificatif)	3 jours	2 j 1/2	2 j 1/2	2 j	2 j	1 j 1/2
Cohabitation avec un contagieux	Durée de la contagiosité estimée par le médecin de prévention					
Adoption d'un enfant - pour l'agent qui ne prend pas le congé d'adoption	10 jours	9 j	8 j	7 j	6 j	5 j

- **Jours fériés** - agent à temps partiel : lorsque l'agent ne devait pas travailler un jour férié, il ne bénéficie d'aucune compensations au cas particulier des agents à 90% sur 4 jours qui peuvent récupérer une demie journée RTT lorsque leur journée libérée coïncide avec un jour férié.
- **Les durées d'absence** sont nécessairement continues par rapport à la durée de l'évènement constaté et ne peuvent donc être fractionnées ou reportées

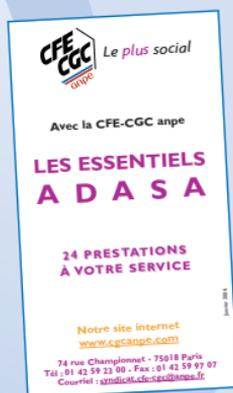
II - LA FORMULE LOCALE

- **25 jours** de congés annuels
- La **durée de référence du temps de travail hebdomadaire** peut-être de 38h, 37h30, 37h ou 36h30. A chacune de ces durées correspond un nombre de jours RTT, qui pour un agent à 100% durant toute l'année est selon le cas : 38h=13j RTT, 37h30=10j RTT, 37h= 7j RTT, 36h30=4j RTT
- **5 jours** RTT correspondant à la semaine d'hiver qui peuvent être fractionnés
- La réduction du travail hebdomadaire **peut conjuguer jours RTT et jours GHV** selon la formule choisie localement de 36h30 à 38h.
- Le **compte épargne temps** pouvant capitalisé des jours de congés et/ou de RTT pris dans la limite de 22 jours par an pour un agent à 100%.

Rappel :

- **Le temps partiel** : quelle que soit la formule choisie, vos droits sont entièrement maintenus ; le nombre de jours RTT est proportionnel au temps travaillé et à la formule locale ou nationale à laquelle vous êtes soumis.
- **Le forfait pour les cadres** : compte-tenu de la nature de leurs responsabilités, certains cadres (DRA, DRA Adjoint, DALE, Responsable de service...) ne sont pas concernés par le GHV et bénéficient d'un **forfait de 15 jours RTT par an** et de **5 jours** correspondants à la semaine d'hiver.

III - LOISIRS ET VIE QUOTIDIENNE À L'ADASA



• 11 prestations pour vos loisirs :

- 1- Aide aux vacances pour tous,
- 2- AVT DOM/TOM,
- 3- Bourse d'Activités d'Adultes (BADA),
- 4- Bourse d'Activités Jeunes (BAJ),
- 5- Bourse vacances,
- 6- Centres spécialisés vacances,
- 7- Chèques vacances,
- 8- Classes transplantées,
- 9- Maisons familiales,
- 10- Séjours linguistiques,
- 11- Voyages régionaux



• 13 prestations pour votre vie quotidienne :

1- Aide à la formation, 2- Aide à la formation (CIF), 3- Bourse de rentrée scolaire (BRS), 4- Centres aérés, 5- Chèques restaurant, 6- Etudiants handicapés, 7- Garde d'enfants, 8- Garde périscolaire, 9- Jouets de Noël, 10- Naissance, adoption, 11- Prêt au logement, 12- Prêts sociaux

N'hésitez pas à demander à la Permanence Nationale CFE-CGC **anpe**, le dépliant **LES ESSENTIELS ADASA**.
Consulter le site de l'ADASA pour toutes inscriptions
<http://alice.anpe.fr/adasa/>.



PRÉFON

12 bis, rue de Courcelles 75008 PARIS

N° Vert 0 800 208 208

Tél : 01 44 13 64 13 - Minitel : 3615 PRÉFON
www.prefon.asso.fr

Fiche 4



VOTRE SANTÉ

I - LE CONGE DE MALADIE

Définition : incapacité temporaire (IT) d'exercer ses fonctions, attestée médicalement et donnant lieu à l'établissement d'un arrêt de travail.

Règle d'application : droit non soumis aux nécessités de service. L'Établissement dispose, le cas échéant, d'un pouvoir de contrôle par la voie du médecin agréé, auquel l'agent est tenu de se soumettre. Tout agent qui refuse ce contrôle, s'y soustrait ou le rend impossible ; il perd le bénéfice de ce congé et ne perçoit plus que les prestations du régime général de Sécurité Sociale.

Les dispositions évoquées concernent tous les agents sous contrat de droit public.

Exemple :

STATUT	RÉMUNÉRATION EN CAS DE MALADIE	
	NON-FONCTIONNAIRE	FONCTIONNAIRE
Moins de 4 mois d'ancienneté	congé sans traitement.	90 jours à plein traitement.
4 mois - 2 ans d'ancienneté	30 jours à plein traitement, 30 jours à demi traitement & ensuite congé sans traitement.	270 jours à demi traitement
2 - 3 ans d'ancienneté	60 jours à plein traitement, 60 jours à demi traitement, ensuite congé sans traitement.	
+ de 3 ans d'ancienneté	90 jours à plein traitement, 90 jours à demi traitement, ensuite congé sans traitement.	

Ces droits à rémunération peuvent être complétés par le dispositif « maintien du revenu ».

Remarque :

- 1- Période de référence : période mobile de 365 jours, indépendante de l'année calendaire et précédant chacun des jours de la maladie.
- 2- Arrêt de travail supérieur à 2 jours : envoi obligatoire dans un délai de 3 jours d'un certificat médical justifiant l'arrêt de travail, procédure identique en cas de prolongation. Une tolérance est instituée



pour les arrêts de travail inférieurs ou égaux à 2 jours, pour lequel aucun certificat médical n'est exigé. Cependant, il peut être mis fin à cette tolérance en cas d'abus d'un agent.

- 3- Le congé de maladie rémunéré est considéré comme période d'activité, il n'entretient pas le droit aux congés annuels et aux jours RTT, qui doivent cependant être pris durant la période réglementaire.
- 4- Toute maladie a un effet sur le salaire sauf dans le cas d'une absence de courte durée (moins de deux jours) due à un traitement lourd.

II - LE MAINTIEN DU REVENU

Ces droits statutaires sont complétés par des droits contractuels résultant d'un contrat d'assurance.

Définition : par des indemnités versées, selon les cas, en complément des indemnités journalières de sécurité sociale et éventuellement du traitement de l'Établissement.

Règle d'application : les agents de l'ANPE bénéficient d'une garantie statutaire de maintien de leur traitement à taux plein puis d'un demi traitement en cas d'arrêt maladie pour raison de santé. Cette durée de maintien de tout ou partie de la rémunération est fonction du type d'affection (*maladie ordinaire, accident du travail, grave ou longue maladie, maternité*).

Agents concernés : Statutaires et CDD

Exemple : les agents bénéficient des prestations de la Sécurité Sociale qui verse, dès le 4^{ème} jour (le 1^{er} jour s'il s'agit d'un accident du travail) 50% de la rémunération inférieure au plafond de la Sécurité Sociale (de 60% à 80% d'un salaire journalier de référence s'il s'agit d'un accident du travail). L'agence pratique le système de subrogation qui lui permet d'avancer aux agents les prestations de la Sécurité Sociale et de les recouvrer par la suite auprès de cet organisme pendant toute la durée de l'arrêt rémunéré et indemnisé. (*cf : tableau ci-dessous*)

GARANTIE STATUTAIRE ET MAINTIEN DU REVENU

Maladie ordinaire	90 jours à plein traitement + 270 jours à DT
Grave ou longue maladie	360 jours à plein traitement + 720 jours à DT
Maladie longue durée	1080 jours à plein traitement +720 jours à DT
Accident du travail	Plein traitement pendant toute la durée de l'arrêt
Congé maternité ou adoption	Plein traitement pendant le congé légal
Congé paternité	Plein traitement pendant congé légal

- A l'issue des garanties de maintien de revenu vient s'ajouter une indemnisation supplémentaire peut être servie lorsque l'agent est classé en invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie par la Sécurité Sociale
- Dans ce cas, l'agent bénéficie d'une garantie de revenu, Sécurité Sociale incluse, égale à 55 % de sa rémunération nette de référence après l'épuisement complet de ses droits à maintien du revenu du régime de prévoyance.

Rendez-vous sur Alice/anpe & moi/RH.

Info :

→ Les Accidents du Travail (CRAT)

Depuis 1978, l'anpe assure elle-même le risque accident du travail dans les mêmes conditions que la Sécurité Sociale. Elle prend en charge des frais occasionnés par les accidents du travail des agents statutaires (frais pharmaceutiques, indemnités journalières et accidents du travail).

→ Les secours exceptionnels

Les secours sont destinés aux agents pour les aider à faire face à des difficultés financières exceptionnelles dues à des événements imprévisibles : maladie, accident grave, décès...

Comment adresser un dossier de demande de secours exceptionnel ?

L'adresser, soit par la voie hiérarchique, soit par l'assistante sociale régionale, soit directement à la

Direction Générale, département des relations sociales,

4, rue Galilée 93198 Noisy-le-Grand Cedex

Téléphone : 01 49 31 78 03 - Fax : 01 49 14 18 08

Une réponse écrite est adressée à l'agent demandeur dès que la commission a siégé, soit à son domicile, soit par la voie hiérarchique s'il a sollicité l'avis de ses responsables. Si la demande reçoit une réponse positive, le montant de l'aide accordée sera versé sur le compte bancaire ou postal dont les coordonnées auront été communiquées dans le dossier de demande.

Pour les vols d'effets personnels sur le lieu de travail, fournir les pièces justificatives liées à cet événement (frais d'opposition de banque, serrurier, renouvellement de pièces d'identité, procès verbal de vol au commissariat, etc.).



Comment adresser un dossier de remise gracieuse de dettes ?
Rendez-vous sur Alice/relations sociales/secours exceptionnels [La procédure](#)

2007 : UN NOUVEAU SERVICE POUR LES AGENTS 7 JOURS/7 - 24 H/24

→ Votre ligne d'accompagnement et d'écoute téléphonique

Objectif : ces entretiens téléphoniques ont pour objectif de permettre agents d'évacuer les tensions accumulées, en mettant des mots sur des situations vécues et les aider ainsi à retrouver un meilleur équilibre.

Le service d'aide et d'accompagnement psychologique vous permet de dialoguer avec des professionnels de l'écoute si vous en ressentez la nécessité. Ces entretiens sont destinés à vous offrir une écoute active dans les moments difficiles de votre vie et à vous aider à retrouver un équilibre psychologique.

Il ne s'agit pas d'un travail de psychothérapie mais d'un accompagnement qui se déroule dans le cadre d'un nombre d'appels limités. Au-delà, si vous le souhaitez et si cela paraît nécessaire, une orientation vers un psychologue en ville de notre propre réseau, proche de votre domicile, est proposée.

→ Comment l'utiliser ?

- Sur simple appel téléphonique, gratuit depuis un poste fixe, au 0 800 970 428 (*numéro dédié aux agents ANPE*). Lors de votre premier appel, un numéro d'identifiant vous sera communiqué afin que le psychologue clinicien puisse établir un suivi de votre dossier.

PRÉFON

12 bis, rue de Courcelles 75008 PARIS

N° Vert 0 800 208 208

Tél : 01 44 13 64 13 - Minitel : 3615 PRÉFON
www.prefon.asso.fr

Fiche 5



VOTRE RETRAITE

I - VOTRE RETRAITE DU RÉGIME GÉNÉRAL

Le régime général de retraite de la Sécurité Sociale est un régime par répartition. Les cotisations que vous versez aujourd'hui servent à payer les retraites en cours ; elles sont par ailleurs enregistrées sur votre compte sous forme de durées d'assurance exprimées en trimestres.

→ Pour obtenir votre relevé de carrière du régime général, rendez-vous sur le site de la CNAV : www.retraite.cnaf.fr

II - VOTRE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE IRCANTEC

Le régime de retraite de l'IRCANTEC est un régime complémentaire qui fonctionne selon le principe de la répartition. Chaque année, les cotisations que vous versez, abondées de la part employeur, vous permettent d'acquies des points.

→ Pour obtenir votre bulletin de situation de compte récapitulatif, rendez-vous sur le site de l'IRCANTEC : www.ircantec.fr

III - VOTRE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

Le régime de retraite supplémentaire mis en place à compter du **1^{er} juillet 1999 par le décret n° 99-528 du 25 juin 1999** est un régime à cotisations définies alimenté par vos cotisations et celles de l'Établissement converties en points.

Il prévoit le versement d'une rente viagère au moment de votre retraite, qui vient s'ajouter aux autres retraites (Sécurité sociale, IRCANTEC et éventuellement le régime de 1991).

→ Depuis le 1^{er} janvier 2007, les valeurs d'acquisition et de service du point concernant la retraite supplémentaire sont de :

- 2,703 € Valeur d'acquisition du point
- 0,172 € Valeur de service du point

→ Pour en savoir plus, consultez le document consacré au régime de retraite supplémentaire sur Alice.

IV - VOTRE RETRAITE SURCOMPLÉMENTAIRE

Créé en 1991, le régime de retraite surcomplémentaire a été annulé par le Conseil d'État et fermé le 30 juin 1999.

C'était un régime à prestations définies avec un fond collectif financé exclusivement par **l'anpe** et un compte individuel d'épargne ouvert au



nom de l'agent et alimenté par ses cotisations et celles de l'Établissement. Pour bénéficier de ce régime, être présent(e) à l'**anpe** avant le 30/06/99 :

- Valeur annuelle du point fonction publique : 54,4113 € (1^{er}/02/2007)
- Valeur 1000 points AGIRC : 400,50 €

Info : pour en savoir plus, consultez le document consacré au régime de retraite surcomplémentaire sur Alice.

Dans le cadre de la retraite surcomplémentaire, le comité paritaire pour la protection sociale peut également intervenir dans l'élaboration de votre dossier. Il émet des propositions et avis sur toute question concernant les régimes de prévoyance complémentaire et retraite supplémentaire mis en place depuis le 1^{er} juillet 1999.

Quelques questions pratiques à se poser et documents utiles pour préparer son départ en retraite :

- Quelles démarches effectuer avant de partir à la retraite ?
- Comment demander le nombre de points actualisés de la retraite surcomplémentaire et supplémentaire **anpe** (58 ans et +) ?

Info : pour en savoir plus, consultez les fiches du référentiel de gestion du personnel sur Alice :

- La retraite : **fiche 6141.01.01.**
- Les régimes de retraite surcomplémentaire et supplémentaire : **fiche 6142.**

V - VOTRE PROTECTION SOCIALE SUPPLEMENTAIRE

a) Rôle de la commission CPPSS : la commission paritaire est consultée par le Directeur Général pour tout ce qui concerne la protection sociale supplémentaire des agents de l'**anpe**, en terme de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire.

Dans ce cadre, la commission paritaire émet des observations, avis et propositions concernant la gestion administrative et financière des régimes de protection sociale supplémentaire, à partir des études, bilans, rapports et tableaux de bord transmis préalablement par le Président et en s'appuyant sur les travaux des groupes de travail.

b) Sa composition : elle est composée de membres désignés par chaque Organisation Syndicale représentative à l'**anpe** au niveau national, à raison d'un nombre égal à celui de sa représentation au sein du CCPN de membres désignés par le Directeur Général de l'**anpe** en nombre égal à celui des membres désignés par les organisations syndicales.



PRÉFON

12 bis, rue de Courcelles 75008 PARIS

N° Vert 0 800 208 208

Tél : 01 44 13 64 13 - Minitel : 3615 PRÉFON

www.prefon.asso.fr



LA CFE-CGC : NOS VALEURS

La **CFE-CGC anpe** est affiliée à la Confédération Française de l'encadrement **CGC**. Originellement ce syndicat national était celui des cadres et des agents de l'encadrement de l'**anpe**, aujourd'hui, elle est ouverte à tous les niveaux d'emploi.

Au-delà des positions ponctuelles en rapport avec l'actualité, l'action de la **CFE-CGC** repose sur des principes de base, véritable identité de la confédération :

- 1- **Le pragmatisme** : avec la **CFE-CGC**, c'est le syndicalisme du possible, concret et non idéologique.
- 2- **La concertation** : c'est le moyen d'action privilégié de la **CFE-CGC**. Lorsque ce moyen n'a pu aboutir, la **CFE-CGC** ne s'interdit pas d'autres modes d'action.
- 3- **La responsabilité** : la **CFE-CGC** se veut une force de proposition. Elle est attachée au paritarisme.
- 4- **Le respect des libertés syndicales** : la **CFE-CGC** est très attachée au respect des libertés syndicales.
- 5- **L'indépendance politique** : la **CFE-CGC** n'a aucune attache avec des formations politiques ou religieuses.
- 6- **Solidarité** : la **CFE-CGC** a le respect des salariés et de toutes les catégories professionnelles de l'Etablissement.



LA CFE-CGC ET L'ANPE

→ **A l'anpe** : les élus **CFE-CGC anpe** siègent dans les différentes instances paritaires : CCPN & CCPR, CPN & CPL, CNHS-CT & CRHS-CT, CPPSS, CRAT, ADASA.

→ Que sont les instances paritaires ?

- **Les instances CCPN-CCPR** sont compétentes pour connaître les modalités de mise en œuvre de l'organisation et du fonctionnement du service, des programmes de modernisation, des méthodes et techniques de travail et leur incidence sur les situations du personnel.
- **Les élus des commissions paritaires nationales (CPN) et locales (CPL)** traitent les cas concrets de mutation (au cas par cas), le changement de filière, la réintégration, les permutations et recrutements externes, l'évolution des carrières, les avancements accélérés et carrières exceptionnelles, les congés individuels de formation et temps partiel. N'hésitez pas contacter la **CFE-CGC anpe** lors des commissions.
- **Le comité national et régional hygiène, sécurité et conditions de travail** (CNHS-CT, CRHS-CT) traite de la vie quotidienne à l'**anpe**, des conditions de travail, hygiène de l'environnement, sécurité des agents, prévention des risques et préservation de la santé.

VOUS SOUHAITEZ DES INFORMATIONS, CONSULTEZ ALICE/RH





Le *plus* syndical

JE BATIS MON QUOTIDIEN À L'*anpe*
AVEC LA CFE-CGC

Mes élus à la CFE-CGC *anpe*



CFE-CGC *anpe*, Permanence Nationale,
74 rue Championnet - 75018 PARIS
Tél. : 01 42 59 23 00, Fax : 01 42 59 97 07
Courriel : syndicat.cfe-cgc@anpe.fr
Site : www.cgcanpe.com