

Le N° 1 de Modes d'Emplois ouvrirait cette rubrique sur (les arcanes parfois si complexes?) de la mutation. Le N° 2 donnait les règles permettant de choisir le temps partiel. Le N° 4 expliquait les conditions d'une possibilité d'évolution méconnue, une forme de deuxième chance pour une formation diplômante, le CIF. Aujourd'hui le N° 5 éclaire sur « les opérations de carrières ». Une base de connaissance se constitue ainsi au fur et à mesure de la sortie de Modes d'Emplois.

Les opérations de carrières

Sous ce vocabulaire barbare et langue de bois, sont regroupés, l'avancement accéléré, la carrière exceptionnelle et la promotion au choix. Il s'agit là de trois sujets qui interviennent substantiellement dans la vie d'un agent.

Ces opérations se décident une fois par an pendant les commissions paritaires de décembre et mobilisent toute la vigilance des représentants du SNU en CPR. La direction aimerait que les opérations de carrières soient sa chasse gardée et tente de contourner et limiter le rôle des syndicats siégeant en commission paritaire et qui sont vos représentants élus. Nous avons, depuis longtemps, identifié la stratégie de la direction et nous y faisons face avec la plus grande ténacité. Voici quelques éléments de repères sur ces trois sujets.

En préalable

La grille indiciaire

Nous sommes tous, en temps qu'agents, positionnés dans un cadre d'emploi : assistant de gestion, conseiller, administrateur, etc. A ces cadres d'emplois correspondent des grilles de salaires (ou plus précisément des grilles indiciaires) qui fixent le salaire d'un agent et son évolution pendant le temps de sa carrière à l'agence. Chaque évolution de carrière est un avancement qui fait passer d'un indice à celui immédiatement supérieur. Ces avancements ont lieu normalement tous les deux ou trois ans selon le cadre d'emploi et la place dans la grille indiciaire. En haut de la grille on est bloqué : plus d'évolution, ni d'indice ni de salaire. Les trois opérations de carrières, en bougeant ces règles, permettent une amélioration de la carrière d'un agent.

L'avancement accéléré

Qu'est-ce qu'un avancement accéléré?

C'est une opération statutaire qui permet à l'agent de passer, 12 mois avant la date prévue de son avancement indiciaire normal, à l'indice correspondant à l'échelon supérieur de sa grille indiciaire. Exemple : un conseiller à l'indice 320 depuis janvier 2002 peut obtenir un avancement accéléré lors de la CPR de décembre 2002. Il passera donc ainsi à l'indice 331 au 1^{er} janvier 2003 au lieu du 1^{er} janvier 2004.

Comment sont calculés les quotas pour les avancements accélérés? Le statut précise qu'un quota d'avancements

accélérés possibles est déterminé tous les ans. Pour cette année 1/3 des effectifs des assistants de gestion, 3/14^{es} des conseillers adjoints, 1/4 des conseillers et conseillers principaux, 3/10^{es} des administrateurs de classe normale et 3/13^{es} des administrateurs 1^{re} classe et hors classe.

Comment sont-ils attribués?

En réalité, certains agents ayant « la cote diamour » se voient attribuer 4 à 5 avancements accélérés pendant que d'autres sont soumis au régime sec.

Ce système est inégalitaire et transforme les agents en gladiateurs. Le fait du prince, le marché de dupes et l'arnaque, bien plus que la reconnaissance professionnelle, sont au rendez-vous.

La position du SNU

Un principe : l'avancement accéléré permet de décompresser partiellement une grille indiciaire très étriquée. Nous militons dans les CPR pour trois avancements accélérés au minimum dans la carrière de chaque agent.

Nous appliquons des critères objectifs permettant de classer les agents : priorité en fonction de l'ancienneté dans l'agence et dans le grade.

La carrière exceptionnelle

Qu'est-ce qu'une carrière exceptionnelle?

C'est une opération qui permet de rajouter quelques barreaux à l'échelle indiciaire, permettant de déplaçonner. Exemple : un conseiller à l'indice 503 est au bout de l'échelle. Il ne peut plus voir son salaire évoluer. Pour pouvoir passer à l'indice 513 puis 533, il devra être admis à la « carrière exceptionnelle ». (Le mot est abusif car en fait les grilles sont trop courtes). S'il n'est pas admis, il restera à l'indice 503 jusqu'à la fin de sa carrière.

Comment est-elle attribuée?

Ce système permet à la direction de récompenser certains agents (très peu en l'occurrence), ceci de manière peu explicite et avec des critères subjectifs et opaques.

Nous revendiquons que la carrière exceptionnelle soit accessible à tous les agents sans critères de choix : ce qui reviendrait à développer les grilles pour tous. Rien que de très normal.

La position du SNU

Nous revendiquons que la carrière exceptionnelle soit accessible à tous les agents sans critères de choix : ce qui reviendrait à développer les grilles pour tous. Rien que de très normal.

La promotion au choix

Qu'est-ce qu'une promotion au choix?

C'est le passage d'un cadre d'emploi au cadre supérieur ! Pour y accéder le statut prévoit les règles suivantes :

- cinq ans dans le cadre d'emploi d'assistant de gestion pour passer conseiller adjoint ;
- huit ans conseiller adjoint pour passer conseiller ;
- huit ans conseiller pour passer conseiller principal ;
- huit ans conseiller principal pour passer administrateur

Une exception : un conseiller principal responsable d'unité peut être promu au choix administrateur au bout de 2 ans.

Comment sont calculés les quotas pour la promotion au choix?

Statutairement, 10 % des postes offerts à la promotion interne (concours interne), sont réservés à la promotion au choix.

Comment est-elle attribuée?

Au-delà des règles statutaires, il y a les décisions arbitraires de la direction qui ne récompensent pas toujours l'investissement professionnel.

La position du SNU

La promotion au choix est source de conflits et de divisions entre les collègues (beaucoup de prétendants et peu d'élus). Le nombre de postes offerts est notoirement insuffisant. Les chiffres utilisés dans les exemples correspondent à la grille indiciaire du premier octobre 2001.

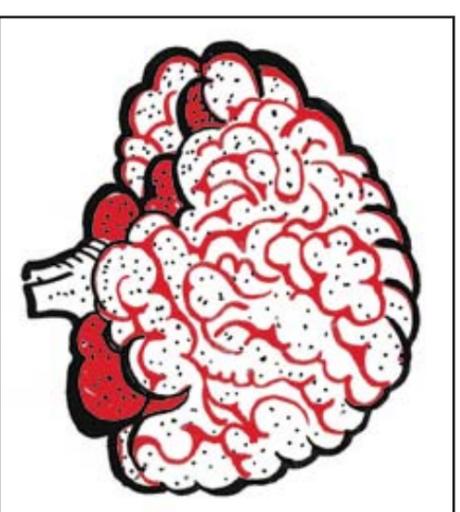
**Prochain sujet :
La validation de l'expérience professionnelle.**

Un statut du personnel : qu'est-ce que c'est?

Voyage au pays du Droit Public

Chaque personne recrutée à l'ANPE découvre rapidement qu'elle n'est ni un véritable fonctionnaire, ni un salarié du secteur privé régi par les règles du Droit du Travail.

Si l'on excepte les CES et les Emplois-Jeunes, la plupart des salariés de l'Agence sont des agents publics régis par le statut du personnel. Pour bien comprendre cette notion de statut public, et la situation salariale hybride des agents de l'ANPE, il faut faire un détour théorique en vue de déclarcir un certain nombre de notions complexes qui s'enchevêtrent, parfois se superposent, et sont souvent sources de confusion. Il n'est pas toujours facile de distinguer les notions, voisines mais distinctes, de secteur public, fonction publique, service public, Etablissement Public, statut du personnel et statut d'un Etablissement Public, etc.



Pour éclairer vraiment le paysage, il faut remonter aux notions premières, c'est-à-dire à la distinction juridique entre le droit privé et le droit public. Dans ce voyage que nous vous proposons au pays du Droit Public, nous allons rencontrer des expressions qui paraîtront vraisemblablement désuètes et surannées aux plus jeunes d'entre nous (la carrière des fonctionnaires, la séparation du grade et de l'emploi....).

au sommaire des cahiers :

LE DOSSIER : Renégociation du statut du personnel, page 1 à 7, Un statut du personnel : qu'est-ce que c'est ? Déroulé sur la négociation du statut du personnel en 1990. Le contexte de la renégociation du statut du personnel. Les articles 4 & 5 du statut de 90, un parfum de liberté ! A quels grands principes doit répondre le statut du personnel?

VOUS AVEZ DES DROITS : Les opérations de carrières, p. 8

Derrière ces vocabulaires qui semblent d'un autre âge, se cachent en réalité des droits qui sont pour nous d'une brûlante actualité.

Une caractéristique du droit français : droit public et droit privé

La spécificité du droit public, distinct du droit privé, ne s'impose pas en tout lieu et en toutes circonstances. Il vise à régler et en particulier traiter les litiges individuels relatifs au contentieux de la Fonction Publique.

C'est pourquoi les litiges entre un agent ANPE et son employeur sont traités par le TA et non par le Tribunal des Prud'hommes, comme il est d'usage dans le secteur privé.

L'ensemble du droit du travail échappe à la sphère publique : des lois qui semblent aussi universelles que le SMIC ou les 35 heures (loi Aubry) ne s'appliquent pas aux agents de l'État.

L'Etablissement Public

Il existe de multiples façons, pour l'État, de gérer un service public et souvent l'exception est la règle. Soit la gestion directe de l'État (on dit « gestion en régie ») par les services des administrations ; soit la gestion indirecte via une personne morale, publique ou privée. Dans le deuxième cas s'il s'agit d'une personne publique, c'est un Etablissement Public (c'est le cas de l'ANPE).

S'il s'agit d'une personne privée, plusieurs cas sont possibles : organisme privé avec délégation de puissance publique (exemple : Caisses de Sécurité So-ciale), société avec participation de l'État au capital, ou concession de service public à une société purement privée.

Les situations sont très diverses. En France, 33 Tribunaux Administratifs ont pour prérogative essentielle de trancher les litiges entre le citoyen et l'Administration

Les Établissements Publics sont eux-mêmes de deux sortes :

- soit des Établissements Publics Administratifs (EPA) tels que l'ANPE ou le Centre Pompidou, régis par le droit public ;

- soit des Établissements Publics Industriels et Commerciaux (EPIC) tels que la SNCF ou EDF, régis par le droit privé.

Il ne faut pas confondre le statut du personnel et le statut de l'entreprise (voir encadré : les entreprises à statut). Il y a certes un lien entre les deux mais avec de nombreuses exceptions. (Exemple, les salariés de l'Imprimerie Nationale, pourtant privatisée sont restés fonctionnaires).

Le statut de la Fonction Publique et le statut des agents de l'ANPE

Le statut général de la Fonction Publique (lois du 19 octobre 1946 et 13 juillet 1983) crée trois fonctions publiques :

- la Fonction Publique d'État ;
- la Fonction Publique Territoriale (fonctionnaires des communes, départements, régions) ;
- la Fonction Publique Hospitalière.

retraite, ainsi qu'en cas de réduction d'effectifs. Alors que les fonctionnaires bénéficient de la garantie de l'emploi, par une application stricte de la règle de distinction du grade et de l'emploi (voir ci-dessous), l'ANPE peut faire l'objet d'un plan social prévoyant des reclassements, voire des licenciements.

La séparation du grade et de l'emploi : un principe mal connu, et pourtant fondamental

La Fonction Publique française, fondée sur la distinction du grade et de l'emploi, repose sur le système de la carrière.

Le fonctionnaire est recruté dans un corps (ou cadre d'emploi), afin non pas d'occuper un emploi déterminé, mais de poursuivre une carrière, en occupant successivement plusieurs emplois hiérarchiquement supérieurs à son emploi d'origine.

La séparation du grade et de l'emploi est une distinction juridique majeure :

- Le grade est un titre professionnel personnellement conféré au fonctionnaire. Il résulte d'un acte juridique formel : la titularisation ;



résultats, fruits de compromis politiques et managériaux divers et variés. Cela devrait conduire à réintégrer toutes les primes dans le salaire de base.

Cette indépendance c'est aussi que le salaire évolue automatiquement et que ce déroulement de carrière ne soit pas strictement lié aux postes que nous occupons.

Garantir la sérénité dans le travail.

La qualité du service public exige que les agents travaillent dans la sérénité, dans le cadre de métiers reconnus et avec des droits à une formation professionnelle continue de haut niveau pour tous et toute. La discussion collective sur le service rendu doit être possible grâce à des moyens en temps mais le contrôle de l'activité professionnelle, à des fins de coercition des agents, doit être proscrit.

Cette indépendance, ce sont des droits à pouvoir s'exprimer et l'obligation pour les différents échelons hiérarchiques de prendre en compte les avis majoritaires du personnel et des organisations syndicales. Cela suppose l'organisation de scrutins autant que de besoin.

La transparence à tous les niveaux.

Cette indépendance, c'est la transparence des recrutements, des mutations, des promotions ; c'est la suppression de l'avis prépondérant des différents niveaux hiérarchiques en dehors de toute instance régulière de consultation. Toute mobilité géographique élargie et imposée, par exemple par l'extension de la notion de résidence administrative, devrait être refusée et combattue.

Les mutations sont aujourd'hui de quasi « nouveaux recrutements » par le nouveau Dale, avec profils et discriminations envers des agents soupçonnables de ne pas être à même de « remplir les objectifs ». Cela peut donner lieu à discrimination envers les plus fragiles ou âgés, mais aussi les femmes susceptibles d'être enceintes ou d'avoir de jeunes enfants malades... sans parler des agents qui ont accepté de prendre des responsabilités sociales, dans les mutuelles et associations comme l'ADASA, ou syndicales.

Garantir un haut niveau de protection sociale.

Enfin, le statut doit garantir un haut niveau de protection sociale : maladie, retraites. Les luttes de la décennie précédente ont

apporté des avancées sur la garantie de revenu en cas de maladie, sur la subvention de la retraite supplémentaire par capitalisation par exemple. Un nouveau statut devrait reprendre ces dossiers pour de nouvelles avancées.

Sous couvert de modernisation, faire pire !

La volonté des agents de voir reconnus leurs qualifications et métiers risque fort de se heurter à une direction, qui, sous couvert de modernisation de l'agence, d'« agents acteurs », d'autonomie, voudra encore davantage éparpiller les agents et les soumettre en diminuant leurs possibilités d'exercer leur métier, de prendre des initiatives, voire de résister personnellement et collectivement. Ce n'est pas un procès d'intention, c'est la conclusion à laquelle nous sommes arrivés, à la lecture des actes d'une direction qui poursuit une stratégie dont nous souffrons depuis longtemps. A nous de faire prévaloir un autre point de vue et de lutter pour tout ce qui améliorera la situation des agents et leur permettra de mieux rendre le service au public. ■

Claire Villiers

Repères historiques (utiles) sur le droit de la Fonction Publique



Si l'expression « distinction du grade et de l'emploi » paraît si ringarde et évocatrice d'un autre âge, il ne s'agit pas vraiment d'un hasard : elle a été utilisée pour la première fois dans la loi du 19 mai 1834, pour régler un problème de fonctionnement de l'institution militaire par le

Maréchal SOULT. Appliqué dans l'armée, ce principe permettait de changer l'affectation d'un officier sans modifier son grade. Le militaire déplacé n'était pas dégradé. C'est l'Arrêt BLANCO (1873) qui est généralement présenté comme l'acte de naissance du Droit Administratif français, se détachant progressivement du Droit Civil. A la fin du XIX^e siècle s'affrontent deux doctrines juridiques sur la définition du droit public : « l'École du Service Public ». Le service public, et par conséquent le droit administratif, doivent s'étendre à toutes les activités d'intérêt général.

« l'École de la Puissance Publique », qui propose de réserver le droit public aux organismes dont la gestion est assurée par l'État.

Depuis 1958, l'État peut créer des structures capables de gérer un service public, sans intervention du Parlement. Les collectivités locales sont compétentes également pour créer un service public local : pompes funèbres, distribution d'eau, parcs de stationnement, piscine...

L'Europe, qui se construit actuellement sur des bases ultra-libérales, pousse à la redéfinition des concepts qui heurtent parfois les traditions du service public « à la française ».

La Confédération Européenne des Syndicats (CES) a proposé le projet d'une Charte des Services d'Intérêt Général, dans laquelle le choix de la nature juridique de l'opérateur (administration, entreprise publique, entreprise privée, entreprise d'économie mixte) reste du ressort de chaque autorité publique nationale ou locale.

Suite de la page 5

quant à elle, a opéré un mouvement de balancier, a donné le tournis en cherchant à l'instrumentaliser pour, en dernier ressort, en abandonner (brutalement) l'usage. Un accord syndical déclenche donc la signature d'un texte qui ensuite entre en application... On comprend que ce dispositif a été longtemps laissé en jachère !... C'était donner trop de poids à l'initiative syndicale.

Droit d'expression directe et collective

Dans l'article 5, il est écrit : « les agents bénéficient d'un droit d'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail ».

« Le droit s'exerce dans les conditions fixées par le Directeur Général après avis du Comité Consultatif Paritaire ».

Voilà un article franchement innovant, puisqu'il permet l'exercice de la démocratie directe pour les agents, la liberté d'expression sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation du travail. Pas besoin de lever les mains, de demander une quelconque autorisation hiérarchique...

Cet article, resté lettre morte, est devenu fruit sec. Nous n'avons pas assez bataillé pour l'imposer dans la vie de l'Agence. Certains syndicats ont une peur bleue de la liberté d'expression, des assemblées générales et du vote des agents. Ce sont des spécialistes de la délégation non contrôlée, ils ont tout fait pour qu'il n'entre pas en application.

La direction ne donne la parole aux agents que pour qu'ils acceptent ce qu'elle a décidé pour eux au préalable, dans une version « donne moi ta montre, je te donnerai l'heure quand cela me chamera » – rappelez-vous les groupes d'écoutes sur la R.T.T.I – un beau rendez-vous manque !

L'article 5 est pour elle un texte bien trop dangereux pour qu'elle n'essaye pas de l'enterrer. Ça vaut le coup de mouiller la chemise pour le défendre. ■

Noël Daucé

À quels grands principes doit répondre le statut du personnel?

Pour le SNU le statut du personnel doit répondre à deux exigences intimement liées : garantir des droits individuels et collectifs à tous les agents et permettre que le service public soit rendu dans de bonnes conditions pour les agents comme pour les usagers, les chômeurs en particulier.

Dans l'ensemble des services publics, l'ANPE occupe une place particulière. Elle est, quasiment par nature, au cœur d'une zone de conflit potentiel. En effet, son rôle d'intermédiation en fait un acteur de poids sur le marché du travail. La rencontre offre-demande à laquelle nous œuvrons quotidiennement, soit dans les rapprochements directs, soit dans les constructions de parcours pour les demandeurs, soit encore par un travail avec les entreprises pour faire préciser, voire évoluer leurs demandes, doit se conclure à court ou moyen terme par la conclusion d'un contrat de travail entre le demandeur et l'employeur.

Si ce contrat est réputé « à égalité entre les deux parties » nous savons bien que dans la réalité il n'en est rien, encore plus dans une situation où les offres d'emploi sont bien inférieures aux demandes.

Le rôle de l'État et les équilibristes...

L'État, à travers les différents « outils de la politique de l'emploi » intervient dans le cadre d'une stratégie qui varie plus ou moins en fonction des orientations des gouvernements : baisses de charges, mesures ciblées sur certains publics, formations, contrats aidés, etc. L'État intervient aussi en agréant les conventions Unedic qui d'année en année donnent davantage de poids aux « partenaires sociaux », en particulier les entreprises.

Le marché du travail n'est donc pas un lieu neutre pour les rapports de forces entre les salariés et les entrepreneurs. C'est notre terrain d'exercice professionnel quotidien et nous jouons continuellement les équilibristes

entre les différentes composantes. Agents de l'ANPE, nous ne voulons pas être de stricts exécutants des politiques publiques ou des stratégies patronales. Les exigences de nos différents « donneurs d'ordre » se confrontent, voire se percutent avec ce que doit être le service public : assurer des droits égaux à tous, corriger les inégalités devant l'emploi ; elles peuvent aussi être en contradiction ou en divergence avec notre expertise et nos qualifications sur ce qui est un parcours professionnel, comment on doit le construire.

... dans « un monde mondialisé »

La conception des institutions européennes et mondiales de services publics « universels », c'est-à-dire en fait minimalistes, de marchandisation de tous les secteurs dont les services, la santé, la formation, risquent de renforcer rapidement ces contradictions. Pour nous permettre d'exercer nos métiers dans de bonnes conditions, le statut du personnel doit donc répondre à un certain nombre d'exigences.

Garantir une certaine indépendance des agents

C'est un statut d'agent public qui garantit une certaine indépendance dans l'exercice des missions. C'est aussi un statut national qui garantit une unité de traitement quel que soit le lieu d'implantation. Cette indépendance n'est possible que si nous avons une garantie d'emploi qui nous met à l'abri des chantages en tout genre. Cela exclut par principe tout emploi précaire. Cette indépendance suppose que nos salaires ne soient en rien liés à des objectifs ou des

● L'emploi est le poste de travail auquel est affecté un agent public. Cette affectation résulte d'un acte administratif unilatéral : la nomination.

En clair, si l'emploi est à la disposition de l'Administration, le grade appartient au fonctionnaire.

La distinction du grade et de l'emploi concrétise à la fois un souci d'efficacité de l'administration et de protection de l'agent. C'est notamment cette distinction qui garantit au fonctionnaire le droit à l'avancement, le droit à la mobilité, et surtout la sécurité de l'emploi.

Comme on le voit, cette notion, qui peut paraître désuète, est au cœur de nos droits. Elle apporte aux agents de l'ANPE le droit à l'avancement, le droit à la mobilité interne (mais pas étendue aux autres Administrations), et une sécurité de l'emploi toute relative, puisque dans ce domaine, c'est plutôt le droit du travail qui s'applique (plan social). ■

Dossier dirigé par Joseph Romand

Les entreprises à statut

Le statut public s'applique, par essence, aux fonctionnaires et aux agents de l'État, notamment ceux recrutés par des EPA (Établissements Publics à caractère Administratif).

Dans la sphère du secteur privé, c'est le droit du travail qui s'applique, fréquemment amélioré par des conventions collectives de branche.



Mais pour des raisons politiques et sociales, les salariés de maintes entreprises nationalisées à la Libération, obtinrent différents avantages et garanties empruntés au droit de la Fonction Publique, et qui leur furent reconnus

par voie réglementaire. Le procédé fut étendu par le décret du 1^{er} juin 1950, qui soustrait au champ d'application de la loi sur les Conventions Collectives, une bonne vingtaine

Mais ne rentrent dans cette catégorie ni les Banques, par exemple, ni même certains Établissements Publics comme le CEA (Commissariat à l'Énergie Atomique).

Dans les entreprises nationales comme dans les EPIC, les statuts sont édictés sous forme de décret, et peuvent être modifiés à tout moment par la puissance publique.

L'emprise du droit public s'arrête là : l'octroi d'un statut ne va pas jusqu'à modifier la nature des relations entre le personnel et l'entreprise, relations qui demeurent dans l'orbite du droit privé.

Détour sur la négociation du statut du personnel en 1990.

Rappel historique pour pouvoir suivre les négociations en cours sur le statut.

Le retour sur la négociation du statut du personnel du 1^{er} semestre 90 nécessite au préalable une plongée en arrière dans la « préhistoire » de cette phase.

Le contexte de l'époque

Le statut qui précédait – dit de 81 ou statut Baudouin – du nom du Directeur Général de l'époque, avait suscité un fort rejet des principales Organisations Syndicales à l'exception notable de Force Ouvrière. Pour l'anecdote, il fut promu par le Journal Officiel entre les deux tours de l'élection présidentielle de 81. Le candidat, François Mitterrand, pas encore président de la République avait

promis par écrit – en réponse à un questionnement de la CFDT-ANPE, l'intégration du personnel de l'ANPE au statut de la Fonction Publique. Cet engagement fut l'objet, plus tard d'un reniement complet.

C'est dire si le statut de 81 suscita un profond sentiment d'amertume et un long mouvement de résistance, produisant une inlassable exigence de renégociation statutaire.

À la fin de l'année 1985, Gérard Vanderpotte, Directeur Général de l'époque, ouvrit une nouvelle négociation statutaire (Robert Villeneuve étant directeur du personnel), La DG se heurta en décembre 1985 à un

mouvement de grèves très puissant en soutien à une exigence d'un autre mandat de négociation permettant une véritable revalorisation de toutes les « carrières ».

Début de l'année 86, la direction Vanderpotte abandonne son projet.

La DG retire son projet en 86 et tout reste à faire à l'agence

La CFDT-ANPE déclara que ce retrait traduisait une « victoire à la Pyrrhus » puisque le retrait du projet laissait une situation de statu quo avec « l'édifice » Baudouin toujours à l'œuvre. À partir de 89, une série de

rapports valorisant le travail effectué par l'ANPE fut publiée (rapport Sema-Metra, rapport La Carrière - Join-Lambert, etc.). Dans les faits, ils construisaient l'environnement politique favorable à un repositionnement offensif de l'ANPE. Ainsi les conditions permettant l'obtention d'un feu vert politique et financier du gouvernement Rocard, peu à peu se dégageaient. Une nouvelle embellie dans la conjoncture économique, après la succession des années de récession participait au développement d'un nouveau climat. Ainsi s'ouvrait au début de l'année 90, une nouvelle phase de négociation statutaire.

Reprise des discussions en 1990

Séquence qui fut menée au pas de charge puisque le risque d'un retournement économique ou d'un changement de mandat et de ministre planait sur les discussions. Un décortiquage et une analyse des paramètres principaux des premières propositions

Notre plate forme à l'époque

Les points durs de la négociation pour la CFDT-ANPE de l'époque résidaient dans une restructuration de la grille des salaires et des amplitudes de carrière ne laissant aucun agent sur le bord de la route. La priorité aux bas salaires, la création d'espaces de « respiration démocratique », l'intégration des primes aux salaires après refonte égalitaire, la construction d'un nouveau

système de protection sociale (retraites, couverture sociale, mutuelle pour tous (tes)).

Le caractère national du statut du personnel et un fort ancrage public (point salarial fonction publique, avancement automatique à l'ancienneté, etc.) étaient également des points fondamentaux.

Négociations « marathon » et information des agents

Dans la forme, la négociation fut menée à bride abattue, avec des séances de discussion se déroulant même le week-end. Le mandat concernant la transparence de l'ensemble du processus de discussion fut assuré par la CFDT-ANPE : projet diffusé dans sa globalité à l'ensemble du personnel, tenue d'assemblées générales partout, utilisation « pirate » du Minitel, création d'un journal des assemblées générales circulant dans tout le réseau, comptes rendus publics après chaque séance de négociation... La démocratie directe fleurit ainsi dans tout le réseau.

Une grève de « l'informatique » dans la foulée se répandit dans les régions. A la fin du mois de mai, sur le noyau dur des désaccords, une grève fut appelée par la seule CFDT. Ce fut un échec. Paradoxalement, le Ministère et la Direction Générale concédèrent (la veille du conflit) deux points importants : le rétablissement du quota interne de promotion à 75 % pour le passage des Conseillers Principaux, et l'augmentation de la contribution de l'établissement à 60 % dans les dispositifs de protection sociale (maintien du revenu, retraites...).

Au final un bilan contrasté

Au final, au Comité Consultatif Paritaire du mois de juin 1990, la CFDT-ANPE vota contre le statut du personnel défendu par la Direction Générale. Le texte d'explication de son vote envoyé à tout le personnel

fournit le bilan de toute cette période. Un bilan contrasté, hybride où coexistent des espaces « statutaires » – directement le fruit de la mobilisation du personnel – et une construction générale où l'on retrouve toutes les orientations liées à la D. G et au gouvernement Rocard.

D'un côté, nos conquêtes comme la création d'un nouveau cadre d'emploi de conseiller adjoint où furent reclassés 60 % des agents administratifs, sans examen, la non suppression de la part variable de traitement en cas de congé maternité, le volet protection sociale qui restait à négocier... un article 5 et un article 4 prometteurs... (dont nous reparlerons).

De l'autre côté, les prospecteurs placiers rebaptisés conseillers sans aucune revalorisation salariale, les contrats à durée

déterminée inscrits dans le statut, le maintien des primes, des secteurs de l'encadrement choyés, etc. Dans la foulée, le premier Contrat de Progrès fut signé entre la DG et les représentants de l'État.

Gérard Vanderpotte, Directeur Général depuis 1983 quitta l'agence pour prendre la direction de l'AFPA, Jean Marimbert lui succédant. Une nouvelle ère dans l'histoire de l'Agence s'ouvrait...

Alors que la construction des cadres d'emploi pouvait offrir des garanties pour développer professionnalisation et métiers, la mise en œuvre fut catastrophique.

Le règne de la polyvalence entraîna avec le « Plan Interne de Développement » un écrasement des spécificités professionnelles, des qualifications et des métiers... mais c'est une autre histoire... ■

Noël Daucé

Le contexte de la renégociation du statut du personnel.

Chacun sent bien que lors de la renégociation, (à l'initiative de la DG et des tutelles), d'un sujet aussi important que le statut du personnel de l'agence, le contexte est un élément majeur.

En 1990

En 90, ce contexte était marqué par une reprise économique, la réélection relativement récente (1988) de Mitterrand, une certaine volonté réformatrice de Rocard qui poussait la DG à la négociation (sans excès tout de même), un grand mouvement revendicatif à l'agence dans la période précédant la négociation, un mouvement syndical rassemblée et dont le fer de lance était la CFDT. Les effets de l'ultra libéralisme n'étaient pas encore aussi développés dans la société française alors qu'aujourd'hui, la réalité européenne, depuis le référendum Maastricht, a changé fortement la donne.

Depuis dix ans l'agence s'est transformée : PID, PNAE, couverture sociale, Pare, RTT, etc. Même si la lutte sur la RTT s'est déroulée dans un contexte intersyndical uni on n'est sûr de rien sur le statut. Le Pare (MEDEF, CFDT, CFTC, CGC) a un effet dévastateur sur la mission de l'agence, la sous-traitance.

Les agents méfiants

Pour autant, tous les signaux ne sont pas au rouge car la défiance des agents est très grande vis-à-vis d'une direction qui pratique la triche comme méthode de management en jouant le coup du verre

En 2002

Tout est assez différent. La victoire (même singulière) de Chirac est à l'évidence un

élément peu propice (confère la période Juppé en 1995 - 97). Les résultats des législatives ne s'annoncent pas « roses ». Les transformations sont sensibles.

Un nouveau statut, pourquoi ?

On peut légitimement se poser la question. En tous les cas, et de notre point de vue, sûrement pas pour aboutir à une régression des conditions de travail, déjà très pénibles, et des salaires (réduction de l'équivalent d'une semaine par an). Un nouveau statut ne s'impose pas et la direction ne peut l'imposer contre les agents. ■

Samuel Laforge

de son vote envoyé à tout le personnel

protection sociale qui restait à négocier... un article 5 et un article 4 prometteurs... (dont nous reparlerons).

De l'autre côté, les prospecteurs placiers rebaptisés conseillers sans aucune revalorisation salariale, les contrats à durée

Les articles 4 & 5 du statut de 90, un parfum de liberté !

Lorsqu'on lit le statut du personnel – exercice n'entraînant pas forcément au rêve et à l'hilarité –, le regard est accroché, dès la deuxième page par deux articles étonnants : les articles 4 et 5.

L'article 4 dit que le Directeur Général est obligé d'ouvrir des négociations avec les Organisations syndicales

avant de prendre des décisions sur un certain nombre de sujets qui sont :

- la définition et la classification des emplois,
- l'égalité professionnelle entre les sexes et la mixité des emplois,
- la formation et l'évaluation des agents,
- l'aménagement du temps de travail,
- la procédure de résolution amiable des conflits.

Comme on le voit, des sujets essentiels touchant au cœur de la vie professionnelle de chacun(e) d'entre nous. Un accord pluriannuel peut être conclu et après avis du CCPN et information du C.A, il est publié au Bulletin Officiel.

L'évolution dans la stabilité du statut

Décodons ce que cache ce langage administratif. Ce texte profondément original en cause et négocié à chaque



L'article 4 permet de « bouger » et de faire évoluer certains de ses secteurs et ainsi offrir la possibilité de développer des dynamiques sociales positives pour le personnel. La sélection des thèmes permet de concentrer le rapport de force sur un point limité.

Le mouvement social interne peut s'y engouffrer et élargir les brèches sans avoir besoin de bouleverser de fond en comble « le monument » statutaire. Beaucoup de syndicats se sont retrouvés devant cet article hétérodoxe comme une poule devant un couteau. La direction,