



Force Ouvrière ANPE : les GUIDES PRATIQUES
Une publication de la Commission Nationale de l'Encadrement FO ANPE

SYNDICAT NATIONAL CGT - FORCE OUVRIERE ANPE

18 Rue D'HAUTEVILLE

75010 PARIS (métro : Bonne Nouvelle)

☎ 01 55 34 35 80

Fax : 01 40 39 97 71

E :mail foanpe@club-internet.fr

Site fo anpe : <http://www.chez.com/foanpe/>

MARS 2004

Commission Nationale de l'Encadrement **Les GUIDES PRATIQUES**

« Les Guides pratiques » publiés par la Commission de l'Encadrement FO ANPE vous accompagneront tout au long de votre parcours professionnel à l'Agence. Il s'agit de dossiers informatifs sur des thèmes essentiels à propos desquels les questions sont multiples et récurrentes. Des documents à toujours garder à portée de mains....

Rémunérations et primes

Le guide FOANPE du **«CHASSEUR» de PRIMES**

Cadre de niveau IVB

SOMMAIRE

En guise d'introduction ***Page 3***

Les rémunérations ***Page 7***

Les primes ***Page 8***

La prime de FONCTION

Page 8

*Les primes liées à l'ASSIDUITE, la MANIERE DE SERVIR
ou la PERFORMANCE INDIVIDUELLE*

Page 9

La prime liée aux COMPETENCES CERTIFIEES (CICA)

Page 13

Les primes liées à des situations spécifiques ***Page 14***
(ZUS, mobilité dans l'intérêt du service, ARDC, intérim, Mayotte, astreintes, agent reconnu TH)

Le TABLEAU de calcul de votre rémunération ***Page 20***

Pour chaque élément de rémunération (salaire de base et chacune des primes), nous indiquons le minimum et le maximum qui peuvent être perçus. En conséquence, ce tableau vous permettra de calculer votre rémunération brute annuelle et de la comparer aux autres rémunérations possibles dans votre niveau d'emploi.

Le TABLEAU COMPARATIF des rémunérations ***Page 22***

***Votre AVIS sur ce guide, Vos PROPOSITIONS
pour l'améliorer et le BULLETIN D'ADHESION*** ***Page 23***

En guise d'INTRODUCTION...

Si l'argent ne vous intéresse pas, inutile d'aller plus loin, ce guide n'est pas fait pour vous ! rendez le ! Le guide bien sûr... Mais même l'argent si vous le souhaitez... Nous le prenons sous forme de cotisations syndicales, un bulletin d'adhésion est à la fin du guide (votre cotisation est déductible, au moins pour moitié, de votre impôt sur le revenu).

Ce premier « guide pratique » traite donc de la question des rémunérations et tout particulièrement des primes qui occupent désormais une part de plus en plus importante de la rémunération totale des cadres de l'ANPE. Nous publions en fait trois guides. Chaque niveau d'emplois a son guide propre : IVA, IVB et, ensemble, VA et VB¹.

*« Chasseur » de primes ; notre titre est volontairement provocateur et osé ! Et nous allons poursuivre sur le même registre sémantique : **notre objectif est véritablement « d'armer » chacune et chacun d'entre vous afin que vous prépariez au mieux de vos intérêts vos échanges avec votre N+1 sur tous ces sujets qui ont un impact pécuniaire désormais conséquent.***

*Ce choix éditorial n'indique en rien que FO ANPE adhère un tant soi peu à la politique des rémunérations menée par l'Etablissement : cette dernière se caractérise par **une individualisation à outrance et une différenciation des salaires de plus en plus forte** avec des écarts entre basses et « hautes » rémunérations de plus en plus importants.*

¹ Si vous avez reçu un guide ne correspondant pas à votre niveau d'emploi ou si vous souhaitez recevoir le guide d'un autre niveau d'emploi, n'hésitez pas à le réclamer par simple courriel à cnefo.p-salmon@anpe.fr

L'individualisation et la différenciation des rémunérations est aujourd'hui une tendance de fond des politiques RH. L'objectif est d'accroître la motivation et l'investissement professionnel mais les effets ne sont pas toujours ceux qui sont attendus par les directions : la compétition entre agents réduit les coopérations entre collègues et elle annihile donc, toujours d'abord de la compétence collective², et souvent ensuite, en conséquence, de la compétence individuelle. Cette réalité est particulièrement destructrice de compétences lorsque le cœur de métier concerne des activités soit de conseil, soit du champ social.

Cette politique crée aussi bien souvent, d'abord de l'espoir, ensuite de la frustration et de l'amertume. La meilleure illustration de ce phénomène est dans l'actualité « Agence » de ce début d'année : nombre de CP AEP et ADALE « reclassifiés » IVA au 1^{er} juillet ne comprennent pas l'inégalité de traitement pécuniaire qui les touche, comparé aux AEP et ADALE « reclassifiés » au 1^{er} janvier. Plusieurs de ceux-ci nous disent vouloir se « repositionner » vis à vis de l'Etablissement et « revoir » leur investissement professionnel du fait de ce qu'ils considèrent comme un préjudice. L'opinion que se sont forgée ces collègues est bien plus marquée par l'inégalité de traitement aujourd'hui subie que par la bonification indiciaire à venir !

Et oui, le sapin de Noël « nouveau Statut » comptait à son pied de belles boîtes et les cadeaux étaient annoncés par l'excellente communication DG... Problème : certaines de ces boîtes sont.... Vides !!! Et nous croyons savoir, à la Commission de l'Encadrement FO, que toutes les boîtes vides n'ont pas encore été déballées. Un seul exemple pour illustrer le propos : un collègue DALE nous disait l'autre jour que l'importance du montant maximum de la prime de performance (5690,31 euros) méritait bien que l'on s'investisse beaucoup :

² A la CNE FO ANPE, nous considérons que la compétence collective est bien plus que la somme des compétences individuelles. Elle est déterminée, entre autres, à partir des contextes d'exercice des fonctions

« c'est vrai, plus de trois bâtons, ce n'est pas rien ». Notons simplement que sa prime pourra aussi être de 0 euro et la simple observation des réalités budgétaires – en particulier les sommes dévolues aux principales primes - laisse penser qu'au bal des nombreux prétendants aux primes, il y aura de nombreux déçus.

L'équation « motivation = rémunération » est un leurre éculé et il n'est point besoin de posséder un troisième cycle RH pour savoir que le concept de motivation est particulièrement complexe. La rémunération n'est qu'un élément dans la construction de la motivation. Qu'est-ce qui fait qu'un salarié se sent bien dans l'organisation qui l'emploie et qu'il s'investit fortement dans son travail ? Comment réussit-on, en tant que manager, l'alchimie entre un salarié et l'organisation ? Les réponses à ces questions sont particulièrement complexes et nous n'y répondrons pas ici³ (nous vous conseillons cependant de lire sur ce thème l'ouvrage « le Plaisir de travailler »⁴ écrit par Maurice Thévenet, enseignant RH au CNAM Paris.)

La motivation n'égale pas la rémunération en raison aussi, tout simplement, d'une évidence bien souvent oubliée : c'est la courte durée de vie d'une augmentation salariale. Ca dure combien temps une augmentation ? Un mois ! Ensuite c'est un élément du salaire qui, lui, reste toujours considéré comme insuffisant et faible.

Justement, cette introduction ne saurait éluder l'essentiel sur cette question des rémunérations : malgré les discours tenus, à peu près tout le monde, à l'Agence, est et reste insuffisamment payé. Nos salaires sont insuffisants et inférieurs à ceux des salariés des établissements « voisins » (ASSEDIC, AFPA....) Et l'avenir ne s'annonce pas sous les meilleurs auspices : le budget RH

professionnelles au sein d'une unité de travail ; certains contextes favorisent l'existence et le développement de la compétence collective, d'autres contextes l'annihilent.

³ Ces questions seront au cœur d'un prochain dossier de la Commission Nationale de l'Encadrement.

2004⁵ et le point d'indice connaissent en ce début d'année **des augmentations infinitésimales ! Alors, dans ce contexte, la revendication salariale n'a rien de ringard ! elle est même absolument nécessaire.**

- **L'augmentation** du point d'indice au 1^{er} janvier 2004 a été de **0,021875 euros !**
- La subvention de personnel inscrite au chapitre 36-61, article 10 du budget du ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité s'élève à **746 480 000 euros** soit une augmentation de 1,05 % par rapport à celle de 2003. La réforme statutaire ne sera pas pécuniairement si coûteuse que certains l'avaient prédit...

Les SOURCES et la METHODE utilisées pour la rédaction de ce guide :

LES SOURCES :

- 1) le Décret 2003-1370 du 31 décembre 2003 « fixant les dispositions applicables aux agents contractuels de droit public de l'Agence nationale pour l'emploi ».
- 2) le Décret 2003-1373 du 31 décembre 2003 relatif au « régime indemnitaire des agents contractuels de droit public de l'Agence nationale pour l'emploi ».
- 3) les décisions signées par le Directeur Général suite aux CCPN des 29 décembre 2003 et 13 janvier 2004.

LA METHODE :

Nous avons reproduit d'abord les articles des **décrets** qui concernent notre sujet (caractère Times de taille 12). Ceux-ci déterminent l'ordonnancement de notre présentation. Nous avons ensuite intercalé entre ces articles les **décisions** du Directeur général découlant de ces décrets (caractère Arial de taille 14). Nous avons parfois souligné ou grossi certains caractères afin d'attirer votre attention sur ces parties de texte. Enfin, très rarement, nous avons ajouté un commentaire.

AVERTISSEMENT

Notre mode de présentation nous conduit à rester au plus près des textes afin d'éviter toute interprétation pouvant être erronée desdits textes. Ce choix conduit parfois à un style « administratif » des plus déplaisants mais c'est là, selon nous, l'inévitable contrepartie de la précision. Enfin, comme d'habitude, nul doute que sur certains aspects les faits vont précéder le droit et il y a sans doute quelques questions pointues dont les réponses n'ont pas été prévues par les textes. N'hésitez pas à nous les transmettre et nous actualiserons alors ce guide.

⁴ Editions d'Organisation.

⁵ Pire encore, la subvention de fonctionnement de l'Etat connaît une baisse en passant de 1121,1 milliers d'euros (2003) à 1098,4 milliers d'euros en 2004, soit **une baisse de 22,7 milliers d'euros.**

Les REMUNERATIONS

Le titre IV du décret 1370, comprenant les articles 17, 18 et 19, traite des rémunérations.

Article 17

Le nombre d'échelons dans chacun des niveaux d'emplois mentionnés à l'article 3 est, sous réserve des dispositions de l'article 18, fixé comme suit :

Pour les IVB :

Echelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	exc	exc	exc	exc	exc
Durée	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3		2	2	3	3	
Indice	434	463	493	523	553	583	613	643	673	703	733	761	703	733	761	793	814

Le nombre d'agents classés dans les échelons exceptionnels de chacun des sept niveaux d'emplois ne peut excéder 10 % de l'effectif total de chaque niveau.

Article 19

Les agents de l'ANPE ont droit, après service fait, à une rémunération mensuelle calculée en fonction de l'indice afférent à leur échelon de classement. La valeur du point d'indice est celle de la fonction publique et suit son évolution.

A cette rémunération s'ajoutent, le cas échéant, une indemnité de résidence et le supplément familial de traitement dans les conditions prévues pour les fonctionnaires de l'Etat, ainsi que des indemnités prévues par décret.

Un arrêté conjoint des ministres chargés, respectivement, de l'emploi, du budget et de la fonction publique fixe, pour chaque niveau d'emplois, ainsi que pour les emplois fonctionnels mentionnés à l'article 18, l'échelonnement indiciaire et la durée du temps à passer dans chaque échelon pour accéder à l'échelon supérieur.

Valeur du point d'indice depuis le 1^{er} janvier 2004 :

4,3963167 euros / mois soit

52,7558 euros / an

Les PRIMES

Décret n° 2003-1373 du 31 décembre 2003 relatif au régime indemnitaire des agents contractuels de droit public de l'Agence nationale pour l'emploi

Article 1

Dans la limite des crédits ouverts à cet effet, les agents contractuels de droit public de l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE), à l'exception des agents recrutés en application du deuxième alinéa de l'article 6 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat pour répondre à des besoins occasionnels ou saisonniers, peuvent bénéficier de primes et d'indemnités définies au présent décret. Ces primes et indemnités sont indexées sur la valeur du point fonction publique.

Chapitre Ier

Prime de fonction

Article 2

Une prime de fonction est attribuée aux agents mentionnés à l'article 1er selon le niveau d'emplois dans lequel les agents sont classés. Cette prime est versée mensuellement. Les montants de la prime de fonction peuvent être majorés lorsque les agents exercent leurs fonctions à la direction de l'audit, à la mission départements d'outre-mer du siège de l'ANPE, sont affectés à la conduite des voitures de service au siège de l'ANPE de manière permanente, dans des équipes mobiles ou à des fonctions d'installation et de maintenance des matériels informatiques dans les unités.

Tous les agents sont éligibles à cette prime

La décision fixant les modalités d'attribution et les montants de la prime de fonction

Article 1 :

La prime de fonction est attribuée aux agents mentionnés à l'article 1 du décret 1373 susvisé selon leur niveau d'emploi.

Elle est attribuée **mensuellement**.

Son montant :

- pour les **IVB** : **101,11** euros.

Article 2 :

Cette prime est **versée dès le recrutement**. Elle est due intégralement en cas d'entrée ou de sortie en cours de mois.

Les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou à temps incomplet perçoivent cette prime au prorata de leur quotité de temps de travail.

Article 3 :

Le montant de cette prime peut être majoré pour des agents des

niveaux d'emplois IVB bis ou IVB, VA ou VB exerçant leurs fonctions à la **direction de l'audit ou à la mission DOM du siège** de l'Agence.

Les montants au 1^{er} janvier 2004 de ces majorations mensuelles sont de 175,86 euros.

Chapitre II

Prime liée à l'assiduité, la manière de servir ou la performance individuelle

Article 3

Une prime variable liée à l'assiduité, la manière de servir ou la performance individuelle peut être attribuée aux agents mentionnés à l'article 1er.

Les montants mensuels liés à l'assiduité sont fixés par niveaux d'emplois. Ils peuvent faire l'objet d'abattements en cas d'absentéisme.

Les montants mensuels liés à la manière de servir sont fixés par niveaux d'emplois et varient en fonction des résultats de l'appréciation portée sur la manière de servir. Ils sont versés semestriellement.

Les agents occupant des emplois comportant des responsabilités particulières de direction, de coordination ou d'animation, définis par décision du directeur général après avis du comité consultatif paritaire national, perçoivent ces montants à titre transitoire et jusqu'au 31 décembre 2003.

Les montants des attributions individuelles liés à l'assiduité et à la manière de servir ne peuvent excéder un montant maximal fixé par niveaux d'emplois.

Les montants annuels des attributions individuelles liés à la performance individuelle sont déterminés en fonction notamment de l'évaluation de la performance individuelle des agents, qui s'effectue au regard des résultats obtenus au cours de la période de référence par rapport aux objectifs fixés et en tenant compte de la manière dont ils ont été obtenus.

Ils ne peuvent excéder un plafond fixé :

- par catégorie d'emplois ou fonctions pour les agents occupant des emplois comportant des responsabilités particulières de direction, de coordination ou d'animation ;
- par fonctions pour les délégués départementaux, les délégués régionaux adjoints et les délégués régionaux.

Le bénéfice des montants liés à la performance individuelle est exclusif de celui des montants liés à la manière de servir.

Tous les agents sont éligibles à cette prime

Décision fixant les modalités d'attribution et les montants de la part liée à l'ASSIDUITE de la prime variable

Article 1 :

Les montants mensuels de la part liée à l'assiduité de la prime variable (...) sont payés mensuellement sous réserve d'abattements éventuels pour absence dans les conditions précisées à l'article 2 de la présente décision.

Pour les IVB, ce montant mensuel est de 96,72 euros.

Article 2 :

Les absences de services fait (hormis pour motif de grève) et les absences pour congé ordinaire de maladie ou cure en continu ou en discontinu survenant sur une période de référence fixée du 1^{er} novembre de l'année précédente au 30 octobre de l'année en cours donnent lieu à un abattement des montants mensuels de la part liée à l'assiduité en fonction de leur durée.

Lorsque l'absence en continu se situe à cheval sur deux périodes de références, la date de la fin de l'absence détermine la fin de la période de référence.

Les absences pour accident du travail, congé maternité et congé de grave maladie n'entraînent pas d'abattement. Il en est de même des absences inférieures à deux jours motivées par des traitements médicaux lourds.

Article 3 :

Les **absences en continu** mentionnées au premier alinéa de l'article 2, d'une durée égale ou supérieure à six jours ouvrés entraînent l'abattement des montants mensuels de la part liée à l'assiduité au 6^{ème} jour ouvré puis au 21^{ème} jour ouvré d'absence. Au-delà, et pour toute la durée de l'absence en continu, dans la limite des droits ouverts à traitement, il n'est plus pratiqué d'abattement.

L'abattement des montants mensuels de la part liée à l'assiduité intervient au plus tôt sur le premier traitement calculé après la survenance de l'absence. Lorsqu'il s'agit d'absence en discontinu de durée inférieure à six jours ouvrés, pouvant aller d'une demi-journée à 5 jours et demi, les arrêts successifs sont cumulés sur la période de référence. Lorsque ce cumul atteint six jours ouvrés, les montants mensuels de la part liée à l'assiduité sont abattus.

Article 4 :

Les **agents en période de stage** perçoivent les montants mensuels de la part liée à l'assiduité de la prime variable à compter du mois civil suivant la fin de la période de stage. Ils sont versés intégralement en cas de réintégration ou de sortie de l'Etablissement en cours de mois.

Les Agents éligibles à la prime de performance ne sont pas éligibles à la part liée à la manière de servir.

Décision fixant les modalités d'attribution et les montants de la part liée à la MANIERE DE SERVIR de la prime variable

Article 1 :

Les montants mensuels maximum de la part liée à la manière de servir de la prime variable **peuvent être attribués exclusivement aux agents** mentionnés à l'article 1^{er} du décret n° 2003-1373 du 31 décembre 2003, **qui ne sont pas éligibles à la prime de performance individuelle** prévue à l'article 3 dudit décret.

Ces montants sont subdivisés en trois fractions égales.

Ils sont **versés semestriellement en juin et décembre** de chaque année en fonction des résultats de l'appréciation portée sur la manière de servir durant le semestre de référence sans pouvoir excéder le plafond fixé pour chaque niveau d'emplois.

Les semestres de référence vont du 1^{er} novembre de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours, pour le versement de juin, et du 1^{er} mai au 31 octobre de l'année en cours pour le versement de décembre.

Article 2 :

Les **agents en période de stage** sont éligibles au paiement de la part liée à la manière de servir à compter du mois civil suivant la fin de la période de stage.

En cas de retour ou de sortie provisoire ou définitive de l'Etablissement, l'agent est éligible à cette part, attribuée au prorata du temps de présence décompté en nombre entier de mois.

En cas de promotion au cours du semestre, la prime liée à la manière de servir est celle du niveau d'emplois dans lequel se trouve l'agent au moment du paiement pour tout le semestre.

En cas de changement de quotité de temps de travail en cours de semestre, elle est calculée en proportion de la quotité de temps de travail de chaque mois du semestre.

Article 3 :

Les montants mensuels sont fixés par niveau d'emplois.

Pour les agents de **niveau IVB** (sommes au 1^{er} janvier 2004) :

- le montant mensuel d'une fraction est de 48,36 euros (au maximum, trois fractions par agent),
- le montant maximal mensuel est de 145,08 euros.

Article 4 : La décision de non attribution de la part liée à la manière de servir est susceptible d'un recours auprès du supérieur hiérarchique du décisionnaire.

Décision fixant les modalités d'attribution et les montants maximum de la part liée à la PERFORMANCE INDIVIDUELLE de la prime variable des agents occupant des emplois comportant des responsabilités particulières de direction, de coordination ou d'animation

Article 1 :

Dans la limite des crédits alloués à cet effet, la part liée à la performance individuelle de la prime variable peut être attribuée aux agents occupant des emplois comportant des responsabilités particulières de direction, de coordination ou d'animation.

Cette part est déterminée en fonction de l'évaluation de la performance individuelle appréciée par rapport aux objectifs et critères d'évaluation fixés pour la période de référence. **L'évaluation prend en compte à la fois le niveau des résultats et progrès atteints et la manière dont ils ont été obtenus.**

Ces objectifs sont **fixés lors d'un entretien** au début de la période de référence entre le bénéficiaire et son responsable hiérarchique immédiat et ils sont évalués au cours de l'entretien au début de la période de référence suivante.

Cette part est **versée annuellement au prorata de la durée d'exercice des fonctions.**

Article 2 :

Pour les agents concernés et dans le cadre de la décision à deux niveaux, le responsable hiérarchique immédiat, après évaluation individuelle de la performance de chaque agent éligible, décide du montant de la part liée à la performance, en accord avec son supérieur hiérarchique.

Article 3 :

... Le montant du **plafond** (montant maximum annuel) est de :

IVB : 5690,31 euros pour un Directeur d'agence locale de l'emploi, classé dans le niveau d'emplois IVB bis ou IVB (valeur au 1^{er} janvier 2004).

Chapitre IV

Prime liée aux compétences certifiées

Article 5

Une prime liée aux compétences certifiées peut être attribuée aux agents qui obtiennent un certificat interne de compétences approfondies (CICA), qui a pour objet de valider et de certifier un effort particulier de développement de compétences dans un des domaines d'expertise intéressant l'ANPE et définis par décision du directeur général après avis du comité consultatif paritaire national.

Le montant forfaitaire de la prime varie selon le niveau du certificat acquis.

L'agent qui a obtenu un premier certificat peut, tous les deux ans, présenter une candidature pour en préparer un nouveau.

On ne sait pas aujourd'hui grand chose sur ce que seront le contenu des CICA et le montant des primes. La liste des CICA inscrits au répertoire national des certificats de l'Agence ainsi que le volume national des certificats à attribuer seront déterminés par un schéma directeur pluriannuel de l'emploi, des compétences et de la formation. Ce dernier est établi annuellement au niveau national sur décision du Directeur général après avis du CCPN. Au niveau de la région, il sera ensuite établi, après avis du CCPR, un schéma directeur pluriannuel de l'emploi, des compétences et de la formation. Ce dernier schéma déterminera **la liste et la localisation des CICA au sein des unités et services** ainsi que le **volume des certificats** à attribuer au niveau régional (ces CICA devront appartenir au répertoire national).

Une première prime, présentée par l'Etablissement comme un CICA lié à la mise en œuvre du PAP, d'un montant forfaitaire de 840 euros est versée en ce début d'année à certains Conseillers Principaux et Conseillers comptant plus de deux ans d'ancienneté et ne bénéficiant d'aucune autre mesure « positive » de « reclassification ». Ces agents doivent avoir demandé cette prime au moyen d'une fiche attestée par le supérieur hiérarchique reçue par le décisionnaire dans les quinze jours suivant la date de la décision instituant cette prime. La liste des bénéficiaires a été arrêtée par les directeurs régionaux (le DG pour le siège). En cas de non attribution, l'agent a disposé d'un délai de deux mois pour établir un recours auprès d'un jury national. Ce premier exemple nous donne une idée de ce que pourrait être la mise en œuvre concrète des CICA.

Les PRIMES liées à des situations spécifiques

Chapitre V

Prime liée à l'affectation dans une unité desservant une zone urbaine sensible

Article 6

Une prime spécifique est attribuée aux agents mentionnés à l'article 1er affectés dans les unités desservant les zones urbaines sensibles, dont la liste est fixée par décision du directeur général après avis du comité consultatif paritaire national.

Le montant mensuel de cette prime est fixé par niveau d'emplois dans lequel sont classés les agents mentionnés dans le présent article.

Les agents mis à disposition de structures externes à l'ANPE et qui exercent une grande part de leur activité en direction des publics des quartiers classés en zone urbaine sensible bénéficient également de cette indemnité pendant la durée de leur mise à disposition.

Décision fixant les modalités d'attribution et les montants de la prime liée à l'affectation dans une unité desservant une Zone Urbaine Sensible

Article 1 :

Une prime spécifique est attribuée à certains agents (...) qui sont affectés dans les unités desservant des zones urbaines sensibles et qui exercent au moins le quart de leur activité en direction de publics issus de ces zones urbaines sensibles, ou affectés dans les unités implantées à l'intérieur d'un quartier classé en ZUS.

Article 2 :

Le montant de cette prime pour les agents des niveaux IVA, IVB et IVB bis est de 61,55 euros.

(les agents de niveau V ne sont pas éligibles à cette prime).

Les agents mis à disposition de structures externes à l'Agence et qui exercent une grande part de leur activité en direction des publics des quartiers classés en ZUS bénéficient également de cette indemnité pendant la durée de leur mise à disposition.

Article 3 :

La prime est versée mensuellement aux agents affectés dans les unités y ouvrant droit sans condition d'ancienneté ni de durée d'affectation.

Elle est, en cas de départ ou d'arrivée en cours de mois, versée au prorata du temps de présence dans le mois considéré.

Son montant est réduit ou supprimé en cas d'exercice de fonctions à temps partiel, ou de congés pour raisons de santé rémunérés à demi traitement ou sans traitement, à l'instar des règles applicables au traitement indiciaires.

Pour savoir si une ALE est en ZUS ou pour connaître la liste des unités en ZUS pour une région donnée, adressez un courriel à cnefo.p-salmon@anpe.fr en indiquant le nom de l'ALE ou de la région.

Chapitre VI

Indemnités de mobilité

Article 7

Les agents classés dans les niveaux d'emplois IV B bis ou IV B, V A et V B prévus aux articles 3 et 42 du décret du 31 décembre 2003 susvisé et **mutés dans l'intérêt du service** peuvent percevoir une indemnité représentative de frais, liée à la mobilité géographique dans le cadre des parcours professionnels visant à développer les compétences et la maîtrise des responsabilités.

Les agents mentionnés à l'alinéa précédent, mutés à titre transitoire et à temps plein pour conduire un projet d'intérêt national validé par le directeur général et relevant de leur domaine d'expertise, peuvent percevoir une indemnité représentative de frais, liée aux sujétions spécifiques engendrées par la mise en oeuvre des projets. Cette indemnité est attribuée pour une durée limitée à celle du projet sans pouvoir excéder une période maximale de trois ans, à compter de la date de prise de poste.

Les montants et les modalités d'attribution des indemnités prévues au présent article sont fixées par décision du directeur général après avis du comité consultatif paritaire national.

Décision fixant les MODALITES d'attribution et les MONTANTS d'une indemnité représentative de frais liée à la MOBILITE GEOGRAPHIQUE de certains agents

Article 1 :

Les agents des niveaux d'emplois IVB bis, IVB, VA et VB mutés dans l'intérêt du service peuvent percevoir une **indemnité représentative de frais**. Cette indemnité est destinée à couvrir les frais liés à la mobilité géographique dans le cadre des parcours professionnels visant à développer les compétences et la maîtrise des responsabilités.

Article 2 :

La mutation dans l'intérêt du service est constatée :

- soit lorsque la candidature de l'agent retenu après avis de la commission paritaire compétente porte sur un poste qui doit impérativement être pourvu dans des délais courts, appréciés poste par poste par le Directeur général,
- soit lorsque la candidature de l'agent est retenue après avis de la commission paritaire compétente et que la **mutation s'inscrit dans un itinéraire professionnel validé par le Directeur général⁶** visant à développer les compétences et la maîtrise des responsabilités.

Article 3 :

Lorsque la situation familiale justifie une double résidence temporaire, les frais réels occasionnés par cette double résidence et cités en annexe 1 sont pris en charge dès lors qu'ils ne sont pas défrayés au titre du décret 90-437 du 28 mai 1990 relatif aux frais de déplacement. **Cette prise en charge est plafonnée à 919,27 euros par mois et est limitée à une période de six mois à compter de la date de prise de poste.**

Article 4 :

Les frais réels engagés pour l'installation dans la nouvelle résidence et cités en annexe 1 sont pris en charge dans la limite d'un plafond fixé en fonction du classement de la commune de résidence dans l'une des zones relatives à l'indemnité de résidence conformément au tableau suivant :

Zone 2, 3 ou 4 : 1378,91 euros

Zone 1 : 1838,54 euros

Zone 0 : 2757,81 euros

Article 5 :

Les dépenses réelles de double résidence et d'installation sont prises en charge sur production de justificatifs dans un délai d'un an à compter de la date de prise de poste. Les demandes de remboursement sont présentées au moyen de fiches (...)

Informations sur les fiches précitées, sur les circuits, sur les procédures et sur les frais pris en charge auprès de la Commission de l'Encadrement FO (cnfo.p-salmon@anpe.fr)

Article 9 (du décret) :

⁶ L'accès à cette prime est donc à la libre appréciation du Directeur Général, au cas par cas.

MAYOTTE

Une indemnité spécifique est attribuée aux agents mutés dans la collectivité de **Mayotte**. Le montant mensuel de cette indemnité est fixé par décision du directeur général.

Décision : le montant mensuel de cette indemnité est fixé à 55 % du traitement indiciaire calculé par rapport à l'indice nouveau majoré détenu par les bénéficiaires.

Chapitre VII (du décret)

Astreintes

Article 10

A défaut de compensation sous la forme d'un repos compensateur, une indemnité forfaitaire est versée aux agents affectés à **certaines emplois du centre de traitement de l'information national** ainsi qu'à ceux chargés de **superviser la surveillance matérielle et la sécurité des locaux de la direction générale de l'ANPE et des immeubles rattachés, la nuit, les samedis, dimanches et jours fériés, qui sont soumis à des astreintes et doivent effectuer des interventions.**

Les montants et les modalités d'attribution de ces indemnités, **versées mensuellement**, sont fixés en fonction de la nature de la sujétion par décision du directeur général après avis du comité consultatif paritaire national.

Les diverses indemnités prévues au présent article ne peuvent pas être cumulées par un même agent sur une même période. Elles sont exclusives des indemnités horaires pour travaux supplémentaires instituées par le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

Si vous êtes directement concerné, vous pouvez contacter la CNE FO pour connaître les modalités de mise en œuvre de ces indemnités (cnefo.p-salmon@anpe.fr)

Chapitre VIII

Autres indemnités : INTERIM, TH, ARDC

Article 11 :

INTERIM

Le **remplacement d'un agent chargé d'une responsabilité hiérarchique** par un agent du même niveau d'emplois ou du niveau d'emplois immédiatement inférieur ouvre droit à une indemnité forfaitaire mensuelle d'intérim, dont le montant est fonction du niveau d'emplois de l'agent remplacé.

La liste des emplois à responsabilités hiérarchiques y ouvrant droit est fixée par décision du directeur général après avis du comité consultatif paritaire national.

Ne donnent pas lieu à indemnisation les remplacements pour congés annuels et les absences dont la durée est inférieure à trente jours calendaires consécutifs.

Les agents éligibles appartiennent aux niveaux IV ou V.

Décision fixant les MODALITES d'attribution et les MONTANTS d'une indemnité liée au remplacement d'un agent chargé d'une responsabilité hiérarchique

Article 1 :

Le remplacement d'un agent chargé d'une responsabilité hiérarchique par un agent du même niveau d'emplois ou du niveau d'emplois immédiatement inférieur ouvre droit à une **indemnité forfaitaire mensuelle d'intérim**.

Article 2 :

Les remplacements pour congés annuels et pour les absences dont la durée est inférieure à trente jours calendaires consécutifs ne donnent pas lieu à indemnisation.

Article 3 :

Les emplois à responsabilités hiérarchiques ouvrant droit à cette indemnisation sont les emplois de directeur d'agence locale pour l'emploi, de cadres opérationnels en responsabilité d'une unité, de délégué départemental, de délégué régional, de chef de service, de chef de département et de directeur.

L'intérim est confié aux agents concernés par décision du délégué régional pour les postes de cadres opérationnels en responsabilité d'une unité, de directeur d'agence, et du Directeur général pour les autres postes.

Article 4 :

Le montant **mensuel** est fonction du **niveau d'emploi de l'agent remplacé** :

IVA, IVB bis ou IVB : 85,03 euros / mois

VA : 129,46 euros / mois

VB : 162,72 euros / mois

Article 12 :

Agents reconnus TH

Les agents reconnus travailleurs handicapés par la Commission d'orientation et de reclassement professionnel prévue à l'article L. 323-11 du code du travail et dont les déplacements en transport en commun ou par des moyens personnels sont rendus difficiles du fait de leur handicap peuvent bénéficier, après avis du médecin chargé de la prévention, d'une indemnité forfaitaire destinée à couvrir les dépenses de transport entre leur domicile et leur lieu de travail.

L'indemnité couvre 80 % de ces dépenses sans pouvoir excéder un plafond fixé par jour ouvré, après accord du directeur général sur le mode de transport utilisé. Elle est versée mensuellement sur production de la facture du transporteur.

Cette indemnité ne peut se cumuler avec les indemnités ou aides sociales de même nature, attribuées par des organismes extérieurs à l'ANPE.

Elle ne peut être versée pour prendre en charge les dépenses résultant de l'utilisation d'un véhicule personnel.

Tout agent concerné peut contacter la CNE FO (cnefo.p-salmon@anpe.fr) pour connaître les modalités d'attribution de cette indemnité.

Article 13 (décret) :

ARDC

Les agents assurant, à titre d'occupation accessoire, les fonctions **d'agent chargé du développement des compétences des agents** de l'ANPE bénéficient, dans la limite d'un plafond journalier, d'une indemnité par heure effective d'animation de formation.

Décision : les agents habilités à assurer à titre d'occupation accessoire les fonctions d'agent ressources pour le développement des compétences des agents de l'ANPE bénéficient **d'une indemnité fixée à 7,06 euros par heure effective d'animation de formation au 1^{er} janvier 2004, dans la limite d'un plafond journalier de 49,39 euros** correspondant à 7 heures par journée de stage.

Cadres de niveau IVB

Calculez votre rémunération...

Il s'agit de la rémunération annuelle brute

Cadres de niveau IVB

<u>MINIMUM</u>		<u>MAXIMUM</u>	<u>VOUS</u>
22896,017	Votre SALAIRE de base (VA : indice mini 434, maxi : 814) Valeur annuelle du point d'indice : 52,7558 euros	42943,221	
	PRIMES		
1213,32	Votre prime de FONCTION (IVB : 101,11 X 12 soit 1213,32 euros) Majoration éventuelle (Audit, DOM, informatique, chauffeurs)	1213,32	
	Votre ASSIDUITE (IVB : 96,72 X 12 soit 1477,08 euros) (Nous avons effectué le calcul sans abattement)	1160,64	
0	Votre MANIERE DE SERVIR (IVB : 145,08 X 12 soit 1740,96 euros) Versement semestriel en juin et décembre <u>ou</u> Votre PERFORMANCE	1740,96	
0	Eventuellement, CICA Certificat de Compétences Approfondies	5690,31	
0		Montant forfaitaire, variable suivant les CICA	

Le **MONTANT TOTAL** de vos primes hors situations spécifiques :
Ajoutez les primes liées à des situations spécifiques :
 (ZUS, mobilité dans l'intérêt du service, ARDC, Intérim, Mayotte, Astreintes, agent TH)

Montant total des primes : ----- euros

**Votre
REMUNERATION TOTALE ANNUELLE
est de _____ euros**

Tableau comparatif des primes

Hors primes liées à des situations spécifiques

<u>Niveau et fonction</u>	<u>Total minimum primes⁷</u>	<u>Total maximum primes</u>	<u>écart maximal sur primes</u>
Pour les VA (manière de servir) :	3323,52	5539,20	2215,68
Pour les VA (performance) :	3323,52	9287,19	5963,67
Pour les VB (manière de servir) :	4220,40	7069,20	2848,80
Pour les VB (performance) :	4220,40	10817,22	6596,82
Pour les DDA et les DDDom (VA)	3323,52	9775,62 + 1477,15 (PFD : prime forfaitaire de direction)	7929,25
Pour les DDA coordon de bassin (VA)	3323,52	10929,36 + 1477,15 (PFD)	9082,99
Pour les DRAdjoint (VB)	4220,40	11826,24 + 4220,42 (PFD)	11826,24
Pour les DRA (VB) :	4220,40	14920,64 + 8440,84 (PFD)	19141,04
Pour les IVB : (manière de servir)	2373,96	4114,92	1740,96
Pour les IVB : (performance)	2373,96	8064,27	5690,31
Pour les IVA : (manière de servir)	2268,48	3851,40	1582,92
Pour les IVA : (performance)	2268,48	6132,71	3864,23
Pour les III :	2268,48	3851,4	1582,92
Pour les II :	1951,92	3534,84	1582,92
Pour les I :	1530	2637,04	1107,04
Pour les I bis :	1424,4	2373,72	949,32

Montants des salaires de base (brut annuel) par niveaux :

27696,795 euros < (indice mini : 525) **niveau VB** (indice maxi : 820) > 43259,756 euros

23951,133 < (454) **niveau VA** (820) > 43259,756

22896,017 < (434) **niveau IVB** (814) > 42943,221

21788,145 < (413) **niveau IVA** (716) > 37773,153

18675,553 < (354) **niveau III** (652) > 34396,782

16196,031 < (307) **niveau II** (533) > 28118,841

15299,182 < (290) **niveau I** (513) > 27063,725

⁷ Nous avons effectué le calcul avec **une prime d'assiduité sans abattement.**

Votre AVIS sur ce guide pratique **Vos PROPOSITIONS pour l'améliorer**

Vos AVIS et PROPOSITIONS sont importants et attendus.
Merci de nous les adresser par courriel : cnefo.p-salmon@anpe.fr

--

Adhérer à la CNE

OBJECTIFS et ACTIVITES de la CNE

La Commission Nationale de l'Encadrement FO ANPE rassemble **des agents de l'ANPE appartenant aux niveaux IV et V.**

Etre « cadre » à l'ANPE et assumer l'ensemble des responsabilités liées à ce statut « cadre » n'empêchent aucunement d'avoir **une vision et une action syndicales.** FO ANPE fait le choix de situer clairement cette vision et ces actions au cœur des réalités et des ressentis professionnels des « cadres » de l'Agence. Concrètement, les principales activités de la CNE sont :

- 1) une **information générale** des cadres sur l'actualité de l'Agence,
- 2) un **information personnalisée** à chaque adhérent ou abonné par le biais d'un système de questions / réponses fonctionnant prioritairement par courrier électronique (cnefo.p-salmon@anpe.fr),
- 3) un **accompagnement** sur des situations professionnelles individuelles difficiles.

***Si vous souhaitez soutenir la précédente démarche,
n'hésitez plus : ADHEREZ***

Sachez aussi qu'à la CNE FO nous sommes **respectueux du niveau d'engagement de chacun** : un soutien financier c'est déjà beaucoup. Si, de plus, vous souhaitez vous investir dans des groupes de réflexion, vous serez les bienvenus. Pour adhérer, adressez nous un simple courriel et nous vous contacterons pour vous communiquer le montant de la cotisation. cnefo.p-salmon@anpe.fr