

Sommaire chronologique

Accord cadre du 13 juillet 2007 Avenant à l'accord cadre avec l'Union des entreprises de sécurité privée et les institutions de l'assurance chômage	2
Notes DORQS du 20 septembre au 15 octobre 2007 Modifications concernant les structures de l'ANPE	7
Convention du 1 ^{er} octobre 2007 Convention de coopération avec Anacours	8
Instruction DASECT n°2007-1030 du 1 ^{er} octobre 2007 Exercice de l'activité des agents de l'ANPE dans les guichets uniques hébergés au sein des antennes Assédic.....	11
Décision DASECT n°2007-1276 du 1 ^{er} octobre 2007 Modification de la date des épreuves d'admission de la sélection interne de conseiller référent et des évaluations internes de compétences et d'acquis professionnels (VIAP sur épreuve)	13
Décision DASECT n°2007-1273 du 1 ^{er} octobre 2007 Mise en œuvre des dispositions de l'article 40 du statut du personnel	15
Décision NPdC n°2007-2/RAD/DDA-AT du 1 ^{er} octobre 2007 Délégation de signature aux directeurs d'agence locale pour l'emploi de la direction déléguée de l'Artois Ternois de la direction régionale Nord-Pas-de-Calais	26
Décision Gu n°2007-55 du 10 octobre 2007 Délégation de signature au sein des agences locales pour l'emploi de la direction régionale Guyane	27
Textes signalés.....	30

Accord cadre du 13 juillet 2007

Avenant à l'accord cadre avec l'Union des entreprises de sécurité privée et les institutions de l'assurance chômage

Accord entre l'Union des entreprises de sécurité privée (USP), représentée par son président, monsieur Claude Tarlet, l'Agence nationale pour l'emploi, représentée par son directeur général, monsieur Christian Charpy et les institutions de l'assurance chômage (Unédic - Assédic - Garp), représentées par leur directeur général, monsieur Jean-Luc Berard.

Préambule

Le secteur de la sécurité privée représente actuellement pour la seule branche de la surveillance un effectif estimé à plus de 130 000 personnes. Il connaît une croissance importante en raison de l'augmentation de la demande et une évolution de ses métiers compte tenu des nouvelles techniques utilisées. Le volume des recrutements d'ici 2010 a été évalué par le Commissariat au Plan à près de 90 000 personnes, majoritairement des emplois d'agent de sécurité et de surveillance.

La formation professionnelle constitue un enjeu de taille pour ce secteur, compte tenu du taux élevé de salariés de faible niveau de qualification (47,6 % de salariés de niveau VI) et des nouvelles exigences réglementaires en matière de formation et de qualification professionnelle.

En effet, à compter du 1er Janvier 2008, les salariés du secteur devront disposer, pour être recrutés, d'un titre ou d'un certificat de qualification professionnelle attestant de leur capacité à exercer les activités de surveillance, de gardiennage, de transport de fonds et de protection physique des personnes (outre le contrôle de moralité réalisé par les services préfectoraux).

L'USP, en sa qualité d'organisation professionnelle représentative, engage de nombreux dialogues tant avec les pouvoirs publics qu'avec les partenaires sociaux. Elle a pris l'initiative d'organiser un réseau de correspondants départementaux de la sécurité privée (CDSP) qui sont les interlocuteurs privilégiés des Préfets pour toutes les questions relatives à la sécurité privée.

L'USP a signé, le 1er décembre 2006 avec quatre centrales syndicales, un accord organisant la mise en place d'une classification professionnelle définissant 17 métiers repères avec des rémunérations adaptées. Cet accord devrait permettre à la profession de limiter le taux de rotation actuellement constaté et d'améliorer l'attractivité du secteur en ouvrant des possibilités d'évolution de carrière et de mobilité.

L'USP a également signé le 9 mars 2007, une convention nationale de partenariat avec la DILTI (Délégation interministérielle à la lutte contre le travail illégal) pour lutter contre le travail illégal dans le secteur.

Face au volume conséquent des recrutements de ses adhérents et à la mise en place de nouvelles exigences en matière de recrutement, l'USP a été amenée à développer une collaboration avec l'ANPE visant à mieux faire connaître le secteur d'activité, à attirer vers ces métiers des demandeurs d'emploi et faciliter les processus de recrutement des entreprises. L'USP et l'ANPE ont formalisé leurs engagements à travers un accord cadre national le 9 mars 2006.

Dans le prolongement de cet accord et dans le contexte de :

- la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005,
- la convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage, par laquelle les partenaires sociaux affirment leur volonté de lutter contre la « précarité et les difficultés d'insertion de certains demandeurs d'emploi » et de faciliter une meilleur adéquation entre offre et demande d'emploi,
- la convention Etat-ANPE-Unédic du 5 mai 2006 relative à la coordination du service public de l'emploi,
- la convention ANPE-Unédic du 1er juin 2006 relative à la mise en œuvre du projet personnalisé d'action à l'emploi,
- la convention CPNFP-ANPE-Unédic signée le 23 janvier 2007 pour la promotion du contrat de professionnalisation,

- la convention CPNFP-ANPE-Unédic pour la promotion du contrat de professionnalisation du 23 janvier 2007,
- la convention signée avec la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde) le 9 février 2007,

l'Unédic décide de s'engager aux côtés de l'ANPE et de l'USP, pour favoriser l'accès à l'emploi pérenne des demandeurs d'emploi en mobilisant en tant que de besoin les dispositifs d'aide au retour à l'emploi financés par l'Assurance chômage et dont l'objectif est le développement de l'employabilité et la professionnalisation.

Les trois signataires s'engagent à coordonner et renforcer leurs actions pour contribuer à l'adéquation de l'offre et de la demande d'emploi dans le secteur de la sécurité privée.

Pour atteindre ces objectifs, ils associeront leurs moyens et leurs efforts pour mettre en œuvre les actions sur les axes suivants :

- l'échange d'informations et l'analyse partagée des besoins de main d'œuvre et des compétences disponibles sur le marché de l'emploi,
- la satisfaction des besoins en recrutement,
- la professionnalisation et l'insertion durable des demandeurs d'emploi.

La collaboration s'exerce, pour les trois signataires dans le cadre de la lutte contre les discriminations, la promotion de la diversité et l'égalité professionnelle hommes/femmes.

Les partenaires

L'USP, c'est :

- 46 entreprises adhérentes, représentant plus de 1,1 milliard d'euros de chiffre d'affaires soit en terme de poids économique et humain 53 % de l'ensemble du secteur et 67 % des entreprises relevant d'une organisation patronale.
- Une union affiliée au groupement des professions de services-GPS (MEDEF) et à la CGPME, organisée sur la base de collèges représentatifs des différentes tailles d'entreprises.
- Une vocation : la représentation et la défense des intérêts de ses adhérents et plus généralement celle de l'ensemble des entreprises de la sécurité privée.
- Le développement des actions nécessaires à la mise en oeuvre et à la promotion des projets professionnels jugés indispensables pour la profession.
- La mise en oeuvre des contacts utiles pour faire reconnaître et valoriser la place occupée par la sécurité privée dans les missions de sécurité intérieure.
- Une présence active dans toutes les structures de branche ayant compétence en matière de formation professionnelle, en tant que syndicat patronal signataire de la convention collective de la prévention sécurité (CC n°3196).
- Des entreprises partageant une éthique et une vision commune quant aux conditions d'exercice des métiers de la sécurité notamment sur le plan social vis-à-vis de leurs salariés.

L'Agence nationale pour l'emploi, c'est :

- 22 directions régionales, 120 directions déléguées, près de 28 000 collaborateurs.
- 824 agences locales et services spécialisés et 1 700 équipes professionnelles spécialisées par secteur d'activité.
- Plus de 3,5 millions d'offres d'emploi confiées par les entreprises en 2006 et plus de 3 millions de recrutements réussis.
- Une expertise dans tous les domaines touchant à l'emploi : recrutement, orientation, formation, insertion dans l'emploi, développement de l'emploi.

- Le premier site emploi en France, anpe.fr, avec :
 - près de 12 millions de visites par mois en 2006,
 - 890 000 profils disponibles sur le site,
 - 587 000 offres d'emploi directement mises en ligne par les employeurs en 2006 (16,8% des offres en lignes).
- La volonté d'apporter des services de qualité au plus près des besoins de ses clients, dans le cadre d'une démarche de certification de services pour l'ensemble de ses agences locales.
- L'engagement à agir dans le cadre de la charte du service public de l'emploi contre les discriminations, pour l'égalité des chances, la promotion de la diversité et l'égalité professionnelle hommes-femmes.

Les institutions de l'assurance chômage, ce sont :

- L'Unédic, association créée par les partenaires sociaux en décembre 1958 et déclarée conformément à la Loi du 1er juillet 1901, qui a pour objet principal de gérer l'ensemble des dispositifs d'aide aux travailleurs privés d'emploi.
- L'Unédic exerce son activité dans le cadre des missions qui lui sont dévolues soit par les partenaires sociaux, soit par les pouvoirs publics et assure l'unité économique, juridique et sociale de l'ensemble des dispositifs dont elle a la charge et des moyens mis en oeuvre pour ce faire. Dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires qui lui sont propres, l'Unédic assure, aux côtés des services de l'Etat, de l'ANPE et de l'AFPA, le service public de l'emploi (SPE), (Loi n°2005-32 du 18 janvier 2005 – article L. 311-1 du code du travail). L'Unédic centralise, analyse et prévoit les informations liées à l'emploi et au chômage, et met ces données statistiques à disposition des partenaires sociaux et des pouvoirs publics.
- 30 Assédic, le GARP et 640 sites d'accueil locaux qui mettent en oeuvre les dispositifs d'indemnisation et d'aide au retour à l'emploi sur la base des instructions de l'Unédic.
- Plus de 1,5 millions d'entreprises affiliées et plus de 16 millions de cotisants représentant plus de 27 milliards d'euros de cotisations.
- Chaque jour, plus de 21 000 inscriptions de demandeurs d'emploi, près de 8 000 nouveaux allocataires, plus de 64 000 visites dans les sites d'accueil et 71 000 appels téléphoniques traités, 382 000 courriers édités ...

Pour favoriser le retour à l'emploi de ses allocataires, l'Assurance chômage est en mesure de consacrer chaque année jusque fin 2008 :

- 250 millions d'euros pour le financement d'actions de formation,
- 40 millions d'euros pour des actions de validation des acquis de l'expérience (VAE),
- 25 millions d'euros pour des aides à la mobilité,
- 50 millions d'euros pour le versement d'une aide forfaitaire aux employeurs qui recrutent des allocataires âgés de 26 ans ou plus dans le cadre d'un contrat de professionnalisation,
- 75 millions d'euros pour le versement d'une aide financière dégressive aux employeurs qui recrutent des allocataires âgés de plus de 50 ans ou pris en charge depuis plus de 12 mois,
- 530 millions d'euros de contribution de l'Unédic contribue au budget de l'ANPE pour le suivi et l'accompagnement des allocataires de l'Assurance chômage.

Les actions et les engagements

Echanges d'informations

Les institutions de l'Assurance chômage s'engagent à :

- Mettre à disposition de l'USP et de l'ANPE les données statistiques propres au secteur de la sécurité : enquêtes périodiques réalisées sur les besoins de main d'œuvre des entreprises (BMO), statistiques relatives à la demande d'emploi allocataires.

- Informer individuellement et collectivement les entreprises des différents dispositifs d'aides à l'embauche de l'Assurance chômage dans le cadre de forums ou de réunions organisés par la branche ou l'ANPE.

Développer la professionnalisation et favoriser l'insertion durable des demandeurs d'emploi

Les institutions de l'Assurance chômage s'engagent, en lien avec l'ANPE, à :

- Contribuer à la fiabilisation des profils des demandeurs d'emploi par une évaluation personnalisée des perspectives de reclassement lors de leur inscription et par une information sur les perspectives d'évolution des métiers.

- Informer les allocataires individuellement et collectivement des opportunités d'emploi dans le secteur de la sécurité privée et des actions conduites dans ce domaine pour favoriser leur retour à l'emploi et notamment les dispositifs en faveur du développement des compétences et de l'employabilité.

Dans la limite des enveloppes financières ad hoc, les institutions de l'Assurance chômage s'engagent à :

- Participer au financement des actions de qualification dont la mise en œuvre est un préalable à l'embauche par les entreprises. Les interventions de l'Assédic sont dans ce cas réalisées dans le cadre des actions de formation préalables à l'embauche (AFPE), ou le cas échéant dans le cadre d'actions de formation conventionnées dont le financement a été autorisé par les instances de l'Assédic concernée.

- Financer les dépenses liées à la validation des acquis de l'expérience (VAE), et notamment les actions de formation prescrites en vue de l'obtention d'une certification professionnelle totale pour des salariés ayant entamé leur parcours de VAE alors qu'ils étaient allocataires de l'Assurance chômage.

- Attribuer une aide forfaitaire, dans la limite de la durée de la période formation, aux entreprises qui embauchent des allocataires de l'Assurance chômage âgés de 26 ans et plus dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

Au-delà des engagements déjà pris avec l'ANPE, l'USP s'engage à promouvoir auprès de ses entreprises adhérentes les différents dispositifs gérés par l'Unédic et destinés à faciliter l'insertion et l'adaptation à l'emploi des salariés qu'elles recrutent, notamment dans le cadre du contrat de professionnalisation.

L'USP, l'ANPE et l'Unédic s'engagent à informer leur réseau respectif du présent avenant et à en suivre le déploiement opérationnel. Les engagements ici décrits proposent un cadre de collaboration. Il appartiendra aux représentants locaux des trois signataires de décider de la déclinaison opérationnelle de cet avenant sur leur territoire.

Modalités, suivi et évaluation

Le présent avenant fera l'objet d'un suivi annuel national, réalisé conjointement avec celui de l'accord conclu le 9 mars 2006 entre l'USP et l'ANPE. Le comité de pilotage regroupant les trois signataires examinera quantitativement et qualitativement les résultats, mutualisera les expériences réussies et fera évoluer l'avenant en fonction d'axes de progrès communs.

Le bilan annuel national quantitatif et qualitatif établi par les signataires portera sur :

- les modalités de la coopération mise en œuvre aux niveaux régional et local,
- le nombre et la nature des contrats conclus,
- les aides de l'assurance chômage activées pour les demandeurs d'emploi et les employeurs.

Les travaux de ce comité de pilotage feront l'objet d'une communication auprès des réseaux des structures signataires.

Durée de l'accord

Le présent accord national est conclu jusqu'au 31 décembre 2008, date du terme de la convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage. Il peut être résilié sur l'initiative de l'une des parties en respectant un préavis de trois mois.

Fait à Paris, le 13 juillet 2007.

Le président de l'USP,
Claude Tarlet

Le directeur général de
l'ANPE,
Christian Charpy

Le directeur général de
l'Unédic,
Jean-Luc Berard

Notes DORQS du 20 septembre au 15 octobre 2007

Modifications concernant les structures de l'ANPE

Note d'information DORQS n°2007-303 du 20 septembre 2007 relative à la création de la direction déléguée Ouest Franche-Comté (Franche-Comté) à compter du 1er octobre 2007.

Note d'information DORQS n°2007-304 du 20 septembre 2007 relative à la création de la direction déléguée Est Franche-Comté (Franche-Comté) à compter du 1er octobre 2007.

Note d'information DORQS n°2007-299 du 25 septembre 2007 relative à la suppression du point relais spectacle Bretagne (Bretagne) à compter du 1^{er} octobre 2007.

Note d'information DORQS n°2007-306 du 26 septembre 2007 relative à la suppression du point relais espace communication publicité (Ile-de-France) à compter du 1^{er} octobre 2007.

Note d'information DORQS n°2007-312 du 26 septembre 2007 relative à la suppression du point relais équipe ressources jeunes Paris (Ile-de-France) à compter du 1^{er} octobre 2007.

Note d'information DORQS n°2007-317 du 26 septembre 2007 relative au rattachement du point relais CNRJ journalistes à l'agence locale Paris Saint-Georges (Ile-de-France) à compter du 1^{er} octobre 2007.

Note d'information DORQS n°2007-318 du 26 septembre 2007 relative à la suppression du point relais La Défense jeunes diplômés (Ile-de-France) à compter du 1^{er} octobre 2007.

Note d'information DORQS n°2007-320 du 27 septembre 2007 relative à la création de la plateforme de vocation Bastia (Corse) à compter du 1^{er} novembre 2007.

Note d'information DORQS n°2007-321 du 27 septembre 2007 relative à la création de la plateforme de vocation Ajaccio (Corse) à compter du 1^{er} octobre 2007.

Note d'information DORQS n°2007-331 du 28 septembre 2007 relative au rattachement de l'équipe convention reclassement personnalisée de Montrouge à l'agence locale Antony (Ile-de-France) à compter du 28 septembre 2007.

Note d'information DORQS n°2007-332 du 28 septembre 2007 relative à la création de la plateforme de vocation Cayenne (Guyane) à compter du 1^{er} novembre 2007.

Note d'information DORQS n°2007-339 du 2 octobre 2007 relative à la suppression du point relais équipe reclassement Orly (Ile-de-France) à compter du 1^{er} octobre 2007.

Note d'information DORQS n°2007-341 du 4 octobre 2007 relative à la création de la direction déléguée territoire régional cadres Nanterre (Ile-de-France) à compter du 1er octobre 2007.

Note d'information DORQS n°2007-342 du 4 octobre 2007 relative à la création de la direction déléguée territoire régional cadres Paris (Ile-de-France) à compter du 1er septembre 2007.

Note d'information DORQS n°2007-344 du 4 octobre 2007 relative à la suppression de la direction déléguée Sud Franche-Comté (Franche-Comté) à compter du 1^{er} octobre 2007.

Note d'information DORQS n°2007-345 du 4 octobre 2007 relative à la suppression de la direction déléguée Nord Franche-Comté (Franche-Comté) à compter du 1^{er} octobre 2007.

Note d'information DORQS n°2007-347 du 15 octobre 2007 relative au rattachement de l'espace emploi international Lyon à l'espace cadres Lyon (Rhône-Alpes) à compter du 16 octobre 2007.

Convention du 1^{er} octobre 2007

Convention de coopération avec Anacours

Convention entre Anacours, représenté par son directeur général, monsieur Stéphane Cohen et l'Agence nationale pour l'emploi, représentée par son directeur général, monsieur Christian Charpy

Préambule

Créé en 1999, Anacours intervient sur le secteur des services à la personne, dans les domaines du soutien scolaire et des services à la famille.

Dans le domaine du soutien scolaire, Anacours propose des cours particuliers à domicile toute l'année. Anacours collabore aujourd'hui avec 12 000 enseignants et a suivi plus de 16 000 élèves.

Présent aujourd'hui dans toute la France (plus de 50 villes), dans des disciplines extrêmement variées, du français aux maths, de l'anglais au chinois, mais aussi le piano, le droit ou l'informatique, Anacours répond à travers un réseau national, aux différents besoins de ces élèves pour tous les niveaux : primaire, secondaire, supérieur, prépas, adultes. Il représente à ce jour le 3^{ème} acteur principal de son marché.

Dans la branche services à la famille, Anacours intervient sur de la sortie d'école/garde d'enfants mais également des cours de musique à domicile.

Membre actif du syndicat des entreprises de services à la personne (SESP), Anacours bénéficie de l'agrément national de l'Etat au titre de la circulaire du ministre du travail du 11 janvier 2006 relative à l'agrément des services à la personne. Elle agit en tant que mandataire de la famille employeur et de l'intervenant salarié.

La société Anacours dispose d'un réseau de deux agences situées à Paris et Lyon et peut se déplacer durant l'année pour recruter en face à face à Lille, Marseille et Bordeaux. Entreprise à taille humaine qui accorde une attention toute particulière au recrutement et à la fidélisation de ses intervenants, Anacours projette de recruter chaque année 4 000 enseignants sur toute la France pendant la période scolaire, dont 3 000 personnes en Ile-de-France et 1 000 sur le reste du territoire français.

Dans le cadre de la loi de cohésion sociale et du plan national d'action pour l'emploi des seniors, l'Agence nationale pour l'emploi se doit de développer des coopérations accrues avec les entreprises pour favoriser le retour à l'emploi des demandeurs d'emplois et garantir la fluidité du marché du travail en répondant aux besoins de recrutement.

Elle a pour mission de renforcer son rôle d'intermédiaire actif sur le marché du travail :

- en proposant aux entreprises un service adapté, défini à partir d'une analyse partagée de leurs besoins en recrutement et du marché du travail,
- en les accompagnant dans la conception et la mise en œuvre de stratégies spécifiques pour répondre aux difficultés de recrutement rencontrées,
- en accompagnant les demandeurs dans leur recherche d'emploi, particulièrement pour prévenir le chômage de longue durée et l'exclusion professionnelle,
- en contribuant au reclassement professionnel des salariés licenciés à la suite de restructurations ou de mutations économiques.

Par la présente convention, Anacours et l'ANPE s'engagent à développer au niveau national les collaborations déjà existantes, notamment en Ile-de-France et en Rhône-Alpes. Ils associeront leurs moyens et leurs efforts pour mettre en œuvre les actions prévues dans le présent accord.

La collaboration s'exerce, pour l'ANPE, dans le cadre de :

- l'accord national conclu le 19 janvier 2005 entre la ministre de la parité et de l'égalité professionnelle et l'ANPE, portant sur la promotion de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans tous les secteurs d'activité,
- la charte du service public de l'emploi contre la discrimination, pour l'égalité des chances, et la promotion de la diversité du 18 novembre 2005,
- la convention signée avec la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde) le 9 février 2007.

Les signataires

Anacours, c'est :

- une entreprise de services à la personne avec un volume d'affaires de 5.000.000 euros,
- un réseau de 2 agences,
- 25 collaborateurs salariés,
- 12 000 intervenants salariés des particuliers employeurs,
- une politique de recrutement qualitative et la fidélisation de ses intervenants.

L'ANPE, c'est :

- 22 directions régionales, 120 directions déléguées, près de 28 000 collaborateurs,
- 824 agences locales et services spécialisés et 1 700 équipes professionnelles spécialisées par secteur d'activité,
- Plus de 3,5 millions d'offres d'emploi confiées par les entreprises en 2006 et plus de 3 millions de recrutements réussis,
- Une expertise dans tous les domaines touchant à l'emploi : recrutement, orientation, formation, insertion dans l'emploi, développement de l'emploi,
- Le premier site emploi en France, anpe.fr, avec :
 - près de 12 millions de visites par mois en 2006,
 - 890 000 profils disponibles sur le site,
 - 587 000 offres d'emploi directement mises en ligne par les employeurs en 2006 (16,8% des offres en ligne),
- La volonté d'apporter des services de qualité au plus près des besoins de ses clients, dans le cadre d'une démarche de certification de services pour l'ensemble de ses agences locales.
- L'engagement à agir dans le cadre de la charte du service public de l'emploi contre les discriminations, pour l'égalité des chances, la promotion de la diversité et l'égalité professionnelle hommes-femmes.

Des objectifs pour Anacours et l'ANPE

Développer et harmoniser la collaboration en matière de recrutement, dans l'ensemble des régions où Anacours est présent ou veut se développer.

Réussir les recrutements de la société Anacours en proposant des candidats dont les compétences et capacités professionnelles sont au plus près des profils recherchés.

Contribuer ensemble à la réussite du plan national d'action pour l'emploi des seniors.

Les engagements

1. Réussir les recrutements dans le cadre de relations de proximité

Anacours s'engage à :

Définir avec l'agence locale pour l'emploi les caractéristiques des postes proposés et des profils des candidats recherchés.

Communiquer aux agences locales pour l'emploi l'ensemble de ses offres d'emploi et celles concernant le recrutement de ses salariés permanents.

Assurer le suivi de l'ensemble des candidatures transmises par les agences locales :

- en informant les agences locales des embauches réalisées,
- en informant les candidats des suites données à leur candidature.

L'ANPE s'engage à :

Définir avec la société Anacours les caractéristiques des postes et des profils recherchés ainsi que le service attendu.

Transmettre à la société Anacours les candidatures présélectionnées par les agences locales sur les critères définis en commun.

Informers les demandeurs d'emplois des opportunités d'embauche de la société Anacours.

2. Contribuer au reclassement professionnel des seniors

Anacours s'engage à :

Sélectionner des demandeurs d'emploi de plus de 50 ans ayant les compétences requises et à promouvoir leur profil auprès de leurs clients particuliers employeurs.

L'ANPE s'engage à :

Informers les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans sur les offres d'emploi d'Anacours et à présenter leur candidature, dès lors qu'ils possèdent les compétences attendues.

3. Echange d'informations

Anacours s'engage à :

Inciter ses agences à partager avec les agences locales concernées des informations sur les besoins du marché des services à la personne et les difficultés de recrutement rencontrées.

L'ANPE s'engage à :

Se rapprocher des agences Anacours pour échanger sur le secteur des services à la personne et les difficultés de recrutement rencontrées afin d'anticiper les besoins de main d'œuvre et construire en commun des interventions adaptées.

Modalités de suivi et évaluation

La présente convention fera l'objet d'une communication par les deux signataires auprès de leur réseau et sur leur site internet.

Un point national sur la mise en œuvre de la collaboration sera réalisé à mi parcours entre Anacours et l'ANPE.

Cette convention est conclue pour une durée de trois ans. Elle peut être résiliée à l'initiative de l'une des parties en respectant un préavis de trois mois.

Fait à Noisy-le-Grand, le 1er octobre 2007.

Le directeur général d'Anacours,
Stéphane Cohen

Le directeur général de l'ANPE,
Christian Charpy

Instruction DASECT n°2007-1030 du 1^{er} octobre 2007

Exercice de l'activité des agents de l'ANPE dans les guichets uniques hébergés au sein des antennes Assédic

La convention conclue le 5 mai 2006 entre l'Etat, l'ANPE et l'Unédic prévoit le principe d'un guichet unique ANPE-Unédic pour faciliter les démarches des demandeurs d'emploi et des entreprises, et notamment pour la réalisation du premier entretien professionnel au terme de l'inscription du demandeur d'emploi sur la liste.

L'une des configurations de guichet unique prévoit l'hébergement de conseillers ANPE dans les locaux Assédic. Un certain nombre d'interrogations se sont manifestées de la part des agents sur les conditions d'exercice de leur activité dans le cadre de ce dispositif.

La présente instruction a pour objet de rappeler les modalités d'exercice de leur activité par les agents de l'ANPE intervenant en situation d'hébergement dans les guichets uniques situés dans les locaux de l'Assédic.

1 - Les principes

Les agents de l'ANPE interviennent dans les guichets uniques pour exercer leurs missions et en particulier la réalisation du PPAE dans la continuité de l'IDE. Cette activité intervient dans le cadre des règles définies par l'établissement, sous l'autorité hiérarchique et fonctionnelle du directeur de l'ALE de l'agent et sous sa responsabilité, sans qu'il y ait besoin d'une lettre de mission. Elle constitue une obligation de service.

Les modalités d'intervention des agents au sein des guichets uniques sont définies par le directeur d'agence dans le cadre de son pouvoir d'organisation du service. Ce pouvoir est reconnu de longue date au chef de service, détenteur de l'autorité hiérarchique.

Les modalités d'intervention font l'objet d'un protocole local de fonctionnement, porté à la connaissance des agents concernés et des représentants des organisations syndicales régionales. L'agent est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées dans le cadre de l'organisation des guichets uniques et doit se conformer aux instructions données à ce titre par son directeur d'agence.

2 - Les modalités d'intervention des agents

Le guichet unique constitue un lieu de travail désigné par le directeur d'agence. L'activité exercée dans ce cadre ne modifie pas la résidence administrative des agents.

- Lorsque le guichet unique est situé sur une commune qui n'est ni la commune d'implantation de son agence locale ni la commune d'implantation de sa résidence familiale les agents sont placés en mission. Ils sont défrayés dans les conditions habituelles de prise en charge des frais de déplacement (frais de transport ou indemnités kilométriques et de repas le cas échéant).

- Lorsque le guichet unique est situé soit sur la commune d'implantation de l'agence locale soit sur la commune d'implantation de sa résidence familiale, l'agent n'est pas en mission mais bénéficie de la prise en charge de ses frais de transport supplémentaires, y compris s'il utilise son véhicule personnel, sur la base du tarif de réseaux de transport en commun le moins onéreux pour réaliser le trajet. Il s'agit dans le cas général du coût d'un ticket de métro, bus ou tram aller-retour.

Par dérogation aux dispositions de l'article 3 de la décision du directeur général n°1657 du 2 décembre 2002, lorsque le temps de déplacement entre le domicile et le guichet unique et retour est significativement plus long que le temps de trajet habituel domicile-travail, le supplément de temps est pris en compte sur la base du temps figurant sur le distancier internet « Mappy » ou « Michelin » le plus favorable des deux pour l'agent.

Le temps passé par l'agent à exercer sa mission au sein d'un guichet unique hébergé dans une antenne Assédic ne peut dépasser une part significative de son temps de travail (à titre de référence plus de deux journées par semaine pour un agent à temps plein).

Les horaires de l'ALE de rattachement issus de l'accord RTT ou, à défaut, de la formule nationale, s'appliquent à l'agent. L'organisation du travail dans le guichet unique doit impérativement prévoir le

respect de la pause méridienne. A ce titre, le gestionnaire de temps « Chronos » doit être utilisé sur tous les guichets uniques pour les agents appartenant à des agences équipées de cet outil. Conformément à l'instruction relative à la sécurité sur les sites de travail du 20 octobre 2006, les agents travaillant dans ces guichets uniques ne doivent pas se retrouver seuls dans les locaux quand ils reçoivent des demandeurs d'emploi.

Les agents hébergés dans les guichets uniques sont assurés de travailler dans des locaux conformes aux dispositions légales relatives à l'hygiène, à la sécurité, aux conditions de travail et à l'accueil du public. Ils doivent respecter les règles de sécurité applicables aux locaux d'hébergement.

Le CRHS-CT de l'Agence est compétent pour se rendre dans les locaux hébergeant les agents ANPE, et notamment lors d'une visite préalable à la mise en place du guichet unique, pour examiner les conditions de travail et consulter les documents concernant les locaux et présents sur le site :

- registre de sécurité ;
- document unique ;
- plan d'évacuation des locaux ;
- consignes de sécurité spécifiques ;
- protocole local de fonctionnement.

Ces documents sont également consultables par le directeur d'agence.

Les modalités d'intervention doivent particulièrement prendre en compte la situation des agents reconnus travailleurs handicapés et de ceux dont l'exercice de l'activité auprès du guichet unique est susceptible de bouleverser la vie personnelle.

Les dispositions de la présente instruction, qui devront être portées à la connaissance de tous les agents, prennent effet à compter du 1er octobre 2007.

Christian Charpy

ALE : Agence locale pour l'emploi
IDE : Inscription comme demandeur d'emploi
PPAE : Projet personnalisé d'accès à l'emploi
RTT : Réduction du temps de travail

Décision DASECT n°2007-1276 du 1^{er} octobre 2007

Modification de la date des épreuves d'admission de la sélection interne de conseiller référent et des évaluations internes de compétences et d'acquis professionnels (VIAP sur épreuve)

Le directeur général de l'Agence nationale pour l'emploi,

Vu la décision n°2007-745 du 4 juin 2007 portant ouverture d'une sélection interne pour accéder à l'emploi de conseiller référent à l'ANPE, filière conseil à l'emploi (niveau III),

Vu la décision n°2007-1090 du 6 août 2007 portant ouverture d'une sélection interne de technicien supérieur informatique (niveau II, filière systèmes d'information) et accès à l'évaluation interne des compétences et d'acquis professionnels sur épreuve (VIAP sur épreuve) pour l'emploi de conseiller adjoint (niveau I, filière conseil à l'emploi) et de technicien appui et gestion (niveau I, filière appui et gestion),

Vu la décision n°2007-1091 du 6 août 2007 portant ouverture d'une sélection interne de technicien supérieur appui et gestion (niveau II, filière appui et gestion) et accès à l'évaluation interne des compétences et d'acquis professionnels sur épreuve (VIAP sur épreuve) pour l'emploi de conseiller adjoint (niveau I, filière conseil à l'emploi) et de technicien appui et gestion (niveau I, filière appui et gestion)

Vu la décision n°2007-1092 du 6 août 2007 portant ouverture d'une sélection interne de conseiller (niveau II, filière conseil à l'emploi) et accès à l'évaluation interne des compétences et d'acquis professionnels sur épreuve (VIAP sur épreuve) pour l'emploi de conseiller adjoint (niveau I, filière conseil à l'emploi) et de technicien appui et gestion (niveau I, filière appui et gestion),

Vu la décision n°2007-1093 du 6 août 2007 portant ouverture d'une sélection interne de cadre technique informatique (niveau III, filière systèmes d'information) et accès à l'évaluation interne des compétences et d'acquis professionnels sur épreuve (VIAP sur épreuve) pour l'emploi de technicien supérieur informatique (niveau II, filière systèmes d'information)

Vu la décision n°2007-1094 du 6 août 2007 portant ouverture d'une sélection interne de cadre adjoint appui et gestion (niveau III, filière appui et gestion) et accès à l'évaluation interne des compétences et d'acquis professionnels sur épreuve (VIAP sur épreuve) pour l'emploi de technicien supérieur appui et gestion (niveau II, filière appui et gestion)

Vu la décision n°2007-1095 du 6 août 2007 portant ouverture d'une sélection interne de cadre opérationnel (niveau IVA, filière management opérationnel) et accès à l'évaluation interne des compétences et d'acquis professionnels sur épreuve (VIAP sur épreuve) pour l'emploi de conseiller référent (niveau III, filière conseil à l'emploi), de cadre adjoint appui et gestion (niveau III, filière appui et gestion) et de cadre technique informatique (niveau III, filière systèmes d'information),

Vu la décision n°2007-1096 du 6 août 2007 portant ouverture d'une sélection interne de conseiller chargé de projet emploi (niveau IVA, filière conseil à l'emploi) et accès à l'évaluation interne des compétences et d'acquis professionnels sur épreuve (VIAP sur épreuve) pour l'emploi de conseiller référent (niveau III, filière conseil à l'emploi), de cadre adjoint appui et gestion (niveau III, filière appui et gestion) et de cadre technique informatique (niveau III, filière systèmes d'information),

Vu la décision n°2007-1097 du 6 août 2007 portant ouverture d'une sélection interne d'ingénieur d'application (niveau IVA, filière systèmes d'information) et accès à l'évaluation interne des compétences et d'acquis professionnels sur épreuve (VIAP sur épreuve) pour l'emploi de conseiller référent (niveau III, filière conseil à l'emploi), de cadre adjoint appui et gestion (niveau III, filière appui et gestion) et de cadre technique informatique (niveau III, filière systèmes d'information),

Vu le protocole d'accord sur la mise en œuvre de l'article 40 du statut du personnel du 28 juin 2007,

Décide :

Article 1

L'épreuve d'admission de la sélection interne de conseiller référent, prévue du lundi 29 octobre au vendredi 9 novembre 2007, est prolongée jusqu'au vendredi 16 novembre 2007.

La décision fixant la liste des candidats admis en liste principale et le cas échéant, en liste complémentaire pourra être consultée sur l'espace RH d'Alice à partir du lundi 26 novembre 2007, et affichée dans toutes les agences pour l'emploi.

Article 2

L'organisation des évaluations internes des compétences et d'acquis professionnels sur épreuve (VIAP sur épreuve) pour les agents statutaires occupant les emplois de :

- niveau I : conseiller adjoint, technicien appui et gestion,
- niveau III : conseiller référent, cadre adjoint appui et gestion, cadre technique informatique,

initialement prévues le jeudi 25 octobre 2007 sont avancées au mercredi 24 octobre 2007 uniquement pour les départements d'outre-mer.

Article 3

L'organisation des évaluations internes des compétences et d'acquis professionnels sur épreuve (VIAP sur épreuve) pour les agents statutaires occupant les emplois de :

- niveau I : conseiller adjoint, technicien appui et gestion,
- niveau II : technicien supérieur appui et gestion, technicien supérieur informatique,

initialement prévues le mardi 27 novembre 2007 sont avancées au lundi 26 novembre 2007 uniquement pour les départements d'outre-mer.

A Noisy-le-Grand, le 1^{er} octobre 2007.

Pour le directeur général,
par délégation,
le directeur des affaires sociales
de l'emploi et des conditions de travail
M. Rashid

Décision DASECT n°2007-1273 du 1^{er} octobre 2007

Mise en œuvre des dispositions de l'article 40 du statut du personnel

Le directeur général de l'Agence nationale pour l'emploi,

Vu les articles L.311-7 et R.311-4-1 à R.311-4-22 du code du travail,

Vu le décret n°2003-1370 du 31 décembre 2003 modifié fixant les dispositions applicables aux agents contractuels de droit public de l'Agence nationale pour l'emploi, et notamment son article 40,

Vu l'avis du comité consultatif paritaire régional de Guadeloupe, de Guyane, de Martinique et de la Réunion-Mayotte,

Vu l'avis du comité consultatif paritaire national en date du 26 septembre 2007,

Décide :

Article 1

Les modalités de mise en œuvre des dispositions de l'article 40 du décret du 31 décembre 2003 susvisé sont fixées dans le protocole d'accord du 28 juin 2007 joint en annexe.

Article 2

Ces modalités prennent effet à compter de la date de la signature de ce protocole, sauf stipulation contraire de celui-ci.

Article 3

Les directeurs régionaux de Guadeloupe, de Guyane, de Martinique et de la Réunion-Mayotte sont chargés, chacun en ce qui les concerne, de l'exécution de la présente décision.

Fait à Noisy-le-Grand, le 1^{er} octobre 2007.

Le directeur général,
Christian Charpy

Protocole d'accord sur la mise en oeuvre de l'article 40 du statut du personnel

Article 40 – Statut des agents contractuels de droit public de l'ANPE –
Décret n°2003-1370 du 31 décembre 2003 modifié :

« Pour tenir compte du caractère particulier des conditions d'exercice des missions de l'ANPE dans les départements d'outre-mer, les modalités d'application du présent décret aux agents des départements d'outre-mer seront précisées, en tant que de besoin, par arrêté conjoint des ministres chargés de l'emploi, du budget et de la fonction publique, pris après consultation des organisations syndicales représentatives et avis du comité consultatif paritaire national. »

Préambule

- Considérant la situation préoccupante du chômage en Martinique, Guadeloupe, Guyane, Réunion et Mayotte ;
- Considérant le faible niveau de formation et de qualification de la majorité des demandeurs d'emploi en Martinique, Guadeloupe, Guyane, Réunion et Mayotte ;
- Considérant la nécessité de mobiliser des moyens d'accompagnement, de formation et d'insertion des demandeurs d'emploi ;
- Considérant la création d'une agence pour l'emploi à Mayotte ;
- Considérant les conditions d'exercice particulières des missions de l'ANPE en Martinique, Guadeloupe, Guyane, Réunion et Mayotte ;

- Considérant la nécessité d'apporter des solutions d'urgence tout comme des solutions pérennes.
- Considérant que certains points n'ont pas été abordés, que d'autres n'ont pas fait l'objet d'un accord (la liste en étant fixée en annexe),

Il est convenu

Entre le directeur général de l'ANPE, monsieur Christian Charpy et les organisations syndicales CFE-CGC Guadeloupe, UGTG, CDTG, CFE-CGC Guyane, FO Guyane, CDMT, CFE-CGC Martinique, FO Mayotte, SNU Mayotte, CFDT Réunion, CFE-CGC Réunion, FO Réunion et SNU réunion,

Ce qui suit :

Le directeur général s'engage à positionner l'Agence nationale pour l'emploi comme l'acteur central des politiques publiques et locales en Martinique, Guadeloupe, Guyane, Réunion/Mayotte.

Dans ce but, l'Agence nationale pour l'emploi organise son action autour de deux axes :

- La mise en place d'une politique d'intervention globale pour mener sa mission de placement de tous les demandeurs d'emploi. Cette politique s'appuie sur deux volets :

- Un accompagnement des demandeurs d'emploi prenant en considération les situations particulières des demandeurs d'emploi en Martinique, Guadeloupe, Guyane, et Réunion/Mayotte et mobilisant à la fois les initiatives visant à l'orientation, la formation et l'insertion.
- Une mobilisation exceptionnelle pour recueillir des offres auprès des employeurs publics ou privés en insistant notamment sur les partenariats stratégiques avec les acteurs économiques locaux, ainsi que la traduction locale des grands comptes et une communication active vers les socio professionnels.

- L'octroi de moyens supplémentaires pérennes à la hauteur des missions de l'Agence nationale pour l'emploi et de ses agents en Martinique, Guadeloupe, Guyane, et Réunion/Mayotte afin de les mener à bien. Ces moyens humains, financiers et matériels s'attachent à reconnaître les réalités des conditions d'exercice des agents en Martinique, Guadeloupe, Guyane, et Réunion/Mayotte en apportant des solutions ambitieuses et le portage politique nécessaire à leur efficacité en faveur de l'insertion professionnelle et de la formation des demandeurs d'emploi.

L'ensemble des dispositions décrites ci-après fera l'objet d'un lancement officiel par le directeur général de l'Agence nationale pour l'emploi en Martinique, Guadeloupe, Guyane et Réunion/Mayotte.

Chacun des directeurs régionaux de Martinique, Guadeloupe, Guyane, Réunion/Mayotte se verra remettre une lettre de mission précisant les objectifs qualitatifs et quantitatifs permettant aux deux axes précités d'être mis en œuvre. Cette lettre de mission reprendra les partenariats stratégiques à construire ou à développer, la liste des accords grands comptes à décliner localement et la constitution d'une équipe d'agents chargés de la collecte d'offres.

La direction de l'animation du réseau et la direction de la stratégie s'engagent à travailler conjointement avec les équipes en charge du partenariat stratégique et de l'appui à la production de services Martinique, Guadeloupe, Guyane, Réunion/Mayotte dans une logique de support à la déclinaison de la délivrance des services en Martinique, Guadeloupe, Guyane, Réunion/ Mayotte.

Avant le 1^{er} janvier 2008, le directeur général de l'Agence nationale pour l'emploi s'engage en outre à proposer, en cohérence avec le quatrième contrat de progrès, le premier « projet d'établissement DOM » et à le présenter au conseil d'administration de l'Agence nationale pour l'emploi, au CCPN, après avis des instances paritaires en Martinique, Guadeloupe, Guyane, Réunion/Mayotte conjointement avec les directeurs régionaux nommés en application du décret du 27 mars 2007.

Un représentant par OS dans les DOM au sens fédéral ou confédéral pourra intervenir en tant qu'expert en CCPN, lors de l'examen des travaux en lien avec le présent accord, dans les conditions du règlement intérieur de cette instance.

I / Définition d'une politique d'intervention de l'Agence en Martinique, Guadeloupe, Guyane, Réunion/Mayotte qui tient compte des problématiques et des atouts locaux spécifiques

Accompagnement des demandeurs d'emploi

Le directeur général sollicitera auprès des tutelles la création de mesures spécifiques dans le domaine de la formation des demandeurs d'emploi en complément de l'APR déjà en vigueur, afin qu'elles soient mises à disposition des directions régionales de Martinique, Guadeloupe, Guyane, Réunion/Mayotte.

Politique contractuelle

Pour favoriser synergie et complémentarité, les directeur régionaux engageront une démarche de contractualisation des relations de l'Agence avec les autorités régionales et départementales, les partenaires inter institutionnels, les socio professionnels sur la base d'engagements réciproques précis dans le but de placer l'Agence au cœur des politiques locales pour la formation et l'emploi des demandeurs d'emploi de Martinique, Guadeloupe, Guyane, Réunion/Mayotte.

Cette démarche locale est soutenue au niveau national par une intervention du directeur général auprès des ministères de l'emploi et de l'intérieur en charge des DOM.

Un plan de développement du partenariat stratégique est défini par la direction générale avant la fin de l'année 2007 pour mise en œuvre dès 2008, et ce pendant la durée du contrat de progrès, après avis du CCPR.

Une déclinaison des accords nationaux avec les grands comptes est mise en œuvre au niveau local, y compris dans le cadre des franchises. Cette déclinaison est précisée dans les accords grands comptes au niveau national dès la phase de négociation.

Les mesures relatives notamment à l'insertion des jeunes sans formation ou sans qualification, aux jeunes issus de quartiers défavorisés et plus généralement aux jeunes en difficulté d'insertion (PACTE jeunes d'accès à la fonction publique) sont déclinées spécifiquement dans les DRA Martinique, Guadeloupe, Guyane, Réunion/Mayotte.

Prestations

Les nouvelles prestations dont le cahier des charges relève de la responsabilité de l'Agence prendront en compte, dans la phase de conception, comme dans celles de leur déploiement et de leur mise en œuvre, les problématiques propres à la Martinique, Guadeloupe, Guyane, Réunion/Mayotte. Les prestations existantes feront l'objet d'un examen en vue de leur adaptation éventuelle aux réalités de la Martinique, Guadeloupe, Guyane, Réunion/Mayotte. La création de prestations adaptées sera encouragée sur la base de cahiers des charges prenant en compte les spécificités locales, en lien avec les services de la direction générale.

CEMAG

Le fonctionnement du CEMAG fait l'objet d'une analyse par les services de la direction générale afin d'en redéfinir et de renforcer les missions dans le but d'en faire un véritable outil d'aide à la décision et à la gestion de l'ANPE en Martinique, Guadeloupe et Guyane. Cette analyse prendra en compte les observations faites par les organisations syndicales dans les DOM concernés avant l'élaboration des propositions présentées au directeur général.

Mobilisation exceptionnelle pour la collecte d'offres d'emploi et la création d'activités

Des renforts sont accordés à la Martinique, la Guadeloupe, la Guyane et la Réunion/Mayotte pour mettre en place un dispositif de prospection et de recueil d'offres d'emploi.

Cette mesure est complétée par un dispositif d'activation de la création d'activité dans un objectif de développement local

Au titre de ces deux dispositifs, un renfort à hauteur de 7 ETP est accordé à chacune des DRA de la Martinique, la Guadeloupe, et la Réunion/Mayotte, et de 3 ETP à la DRA Guyane.

Adaptation de la mise en œuvre des programmes nationaux

Les conditions de mise en œuvre des programmes nationaux ainsi que des outils seront étudiés par la direction générale en relation avec les DRA Martinique, Guadeloupe, Guyane et Réunion/Mayotte, pour être adaptés et aménagés au contexte socio économique local et déployées après consultation du CCPR.

S'il y a lieu, des programmes dits « spécifiques » seront mis en œuvre après avis du CCPR afin de répondre au mieux aux exigences sociales et économiques en Martinique, Guadeloupe, Guyane, Réunion/Mayotte.

Transformation des DDA en DRA

Pour prendre pleinement en compte les particularités institutionnelles en Martinique, Guadeloupe, Guyane, Réunion et Mayotte, à la fois collectivités départementales et régionales, les directions déléguées deviennent des directions régionales de plein exercice en application du décret du 27 Mars 2007 (cf : instruction référence DAJ_ins_2007_092 du 13 juin 2007 relative aux modalités d'application du décret).

Leur organisation interne fait l'objet d'un aménagement spécifique destiné à tenir compte de la réalité du réseau des services de l'Agence en Martinique, Guadeloupe, Guyane, Réunion/Mayotte.

Elle est réalisée selon un schéma d'organisation cible tenant compte des problématiques de l'emploi et de la formation des demandeurs d'emploi de Martinique, Guadeloupe, Guyane, Réunion/Mayotte, après avis du CCPR.

L'évolution du réseau fera l'objet d'une étude qui sera présentée au CCPR de Martinique, Guadeloupe, Guyane, Réunion/Mayotte, avant le 31 mars 2008. Une attention particulière sera portée sur l'agence de Saint-Martin compte tenu de la nouvelle situation institutionnelle de l'île. A ce propos, le DRA de Guadeloupe avec l'appui de la direction générale établira les contacts et conventionnements nécessaires au maintien de l'Agence nationale pour l'emploi à Saint-Martin dans sa forme actuelle.

L'appui à la production de service et le partenariat font l'objet d'une attention particulière dans l'organisation de chaque DRA et se voient attribuer les renforts et moyens nécessaires à leur fonctionnement.

Dans ce cadre, des mesures seront prises pour renforcer les services de chaque DRA notamment par :

- la création d'un poste de juriste interrégional Antilles/Guyane et d'un poste de juriste Réunion/Mayotte,
- la création d'un poste à temps incomplet à 50% de technicien risques majeurs dans chaque DRA,
- l'augmentation en tant que de besoin du nombre de vacations d'assistante sociale en priorisant le recours aux services inter-entreprises,
- la création d'un poste de consultant interne ressources humaines interrégional Antilles/Guyane et d'un poste de consultant ressources humaines Réunion/Mayotte pour accompagner le développement des relations sociales, l'intégration des travailleurs handicapés et éventuellement le suivi des contrats aidés,
- la création d'un poste de chargé de communication en Guyane par transfert du poste de IVA à l'agence de Kourou après pourvoi du poste de DALE vacant.
- l'examen en lien avec la DRA de Guadeloupe et la DRA de Martinique, des conditions de mise en œuvre de l'accord cadre avec l'administration pénitentiaire dans ces départements,

Classement des unités en ZUS

Pour tenir compte des difficultés d'exercice des missions des agents en Martinique, Guadeloupe, Guyane, Réunion/Mayotte et de l'évolution nécessaires des compétences mises en œuvre, toutes les agences locales situées en Martinique, Guadeloupe, Guyane, Réunion/Mayotte sont assimilées à celles classées en zone urbaine sensible avec trois conséquences :

Parts variables individualisées

La dotation en parts variables en Martinique, Guadeloupe, Guyane, Réunion/Mayotte comprend une enveloppe spécifique calculée sur un ratio de 1,75.

Avancements accélérés

Le contingent des avancements accélérés ZUS, alloué à la Martinique, Guadeloupe, Guyane, Réunion et Mayotte est majoré de 5% des possibilités ouvertes dans chaque région ou collectivité.

Indemnité spécifique ZUS

Elle est attribuée aux agents exerçant leurs fonctions en agence locale en Martinique, Guadeloupe, Guyane, Réunion/Mayotte.

Il est rappelé que les agents exerçant dans les unités effectivement implantées dans les quartiers ZUS au sens de l'Insee bénéficient en sus de réductions spécifiques d'ancienneté prévues par décret.

II / Gestion des ressources humaines

Par dérogation aux dispositions de la circulaire du 23 juin 2004, la mutation ou promotion par changement de filière donne lieu à un pré diagnostic des besoins d'accompagnement en terme de développement des compétences sur la base d'un dossier professionnel renseigné par les agents intéressés et transmis par leurs soins au service RH de la DRA d'accueil.

Ce pré diagnostic est réalisé après l'affectation sur le nouveau poste et pourra déboucher sur une action de développement des compétences spécifiques ou sur la nécessité d'un module de formation initiale ou continue ou sur la prescription d'un parcours individualisé.

Les agents de niveau I de la filière appui-gestion inscrits sur liste de sélection interne pour accéder au niveau II dans la même filière sont promus sur place après transformation de leur poste. Les agents de niveau I de la filière conseil seront promus après réussite à la sélection en niveau II de la même filière, au plus tard au 1er trimestre 2008 dans la perspective de l'extinction de ce niveau.

La gestion des carrières des agents en Martinique, Guadeloupe, Guyane, Réunion et Mayotte intègre une politique de mobilité inter institutionnelle dans ces régions ou collectivité et des parcours internes favorisant le déroulement des carrières.

A ce titre, les mesures suivantes sont notamment décidées :

Un comité de carrière composé de l'ensemble des DRA de Martinique, Guadeloupe, Guyane, Réunion/Mayotte, présidé par le DGARH est créé pour le pourvoi des postes de niveau IVB et VA dans le cadre du dispositif trajectoire. Ce comité se réunit annuellement pour examiner toutes les hypothèses de pourvoi des postes de niveau IVB et VA. Il examine également toutes les hypothèses de mobilité des cadres supérieurs exerçant des responsabilités en Martinique, Guadeloupe, Guyane, Réunion et Mayotte arrivant au terme des 4 ans prévus à l'article 18 du décret statutaire sur la base de compte rendus d'entretien de carrière réalisés avec les cadres concernés et les conseillers carrières interrégionaux.

Par ailleurs, les promotions dans les niveaux d'emplois IVB et VA n'imposent pas nécessairement une mobilité géographique en métropole ou dans un autre DOM ou collectivité.

Gestion des carrières

- Avancements accélérés

Les agents de Martinique, Guadeloupe, Guyane, Réunion/Mayotte bénéficient d'une majoration de 10% par niveau d'emplois, du contingent annuel d'avancements accélérés obtenu par application des règles statutaires. Le nombre de possibilités supplémentaires en résultant est arrondi à l'unité supérieure.

Si dans un ou plusieurs niveaux d'emplois, ces calculs conduisent à un résultat égal à zéro, au moins une possibilité est attribuée.

- Carrières exceptionnelles

Chaque année, il est attribuée un quota d'accès à la carrière exceptionnelle permettant à 25% des agents proposables ayant au moins 50 ans d'en bénéficier (à minima 1).

- Echange de poste

Chaque agent affecté en Martinique, Guadeloupe, Guyane, Réunion/Mayotte, accédant au niveau d'emploi IVA peut bénéficier d'une période d'au moins trois mois pendant laquelle il exerce ses nouvelles fonctions dans une unité ou un service situé dans un autre DOM dans le cadre d'un échange de poste.

L'agent conserve pendant cette période la majoration outre-mer.

- Dispositif trajectoires

Un accompagnement spécifique est mis en place avec l'octroi de l'indemnité de double résidence ou de frais de mission au profit des agents de l'ANPE de Martinique, Guadeloupe, Guyane, Réunion/Mayotte, identifiés dans le dispositif trajectoire qui effectuent un parcours dans une résidence administrative en métropole ou dans un autre DOM ou collectivité territoriale que celui d'origine pour accéder à un poste d'encadrement supérieur.

Personnel d'entretien

La commission paritaire unique de Martinique, Guadeloupe, Guyane et Réunion est compétente pour connaître des décisions relatives à la carrière des personnels d'entretien. En cas de partage des voix ou d'avis défavorable, le recours est examiné par la CPN compétente.

Les personnels d'entretien bénéficient d'un avancement accéléré de 12 mois au titre de l'année 2007. Pour celles dont le départ à la retraite intervient avant le changement d'échelon, un avancement accéléré « exceptionnel » est attribué avec effet rétroactif afin d'atteindre le prochain échelon.

L'ensemble des personnels d'entretien bénéficie de la subrogation en matière d'IJSS et de la création d'un numéro matricule.

Un état des lieux des espaces de travail en Martinique, Guadeloupe, Guyane, Réunion/Mayotte sera réalisé avant le 31/07/2008. En fonction des résultats de cet état des lieux, l'établissement évaluera les renforts éventuellement nécessaires.

Mobilité

Un avancement accéléré hors quota est accordé, lors de la prise de poste, aux agents qui sont mutés ou recrutés sur un poste difficile à pourvoir (éloignement, insularité, caractère archipélagique, ...) publié avec cette mention sur décision du DRA du DOM ou de la collectivité concernée (avec un effet rétro-actif au 01/04/2007).

Dans le même temps, un groupe de travail est constitué à la direction générale qui devra rendre, avant le 1er janvier 2008, des propositions de mise en place des mesures incitatives destinées à faciliter le pourvoi de ces postes. Une étude effectuée auprès des administrations (Rectorat, DDE, services fiscaux, ...) confrontées à la même difficulté servira de base à ces propositions qui seront présentées en CCPR en Martinique, Guadeloupe, Guyane, Réunion/Mayotte.

Mobilité externe

Les DRA de Martinique, Guadeloupe, Guyane, Réunion/Mayotte mettent en œuvre une politique visant à favoriser les mises à dispositions ou les congés dans l'intérêt du service pour exercer des fonctions auprès de partenaires institutionnels de l'Agence ; afin de permettre aux agents concernés de diversifier leurs expériences et développer ainsi leurs compétences.

Un comité carrière spécifique examine annuellement la situation des agents en mobilité inter institutionnelle dans le cadre de la mise à disposition, d'un congé sans traitement dans l'intérêt du service ou d'un congé pour convenances personnelles.

Lors du retour des agents mis à disposition ou placés dans l'intérêt du service, les compétences spécifiques développées dans ces positions sont prises en compte dans le cadre d'une VIAP « aménagée » préalable aux épreuves de sélection interne. La carrière individuelle de l'agent mis à disposition fait l'objet d'un examen à son retour sur la base d'un dossier de bilan professionnel fourni par l'intéressé. Il bénéficie, au titre des compétences acquises d'un avancement accéléré de 12 mois hors quota. L'agent en réintégration après un congé dans l'intérêt du service bénéficie d'une reconstitution de carrière dans son niveau d'emplois d'origine au regard des droits à l'avancement à l'ancienneté au titre des compétences acquises.

Les conditions de retour des agents à l'issue d'un congé pour convenances personnelles font l'objet d'une attention particulière.

Affectation mutation

La résidence administrative visée à l'article 24 du statut n'excède pas la commune du lieu de travail. Les diffusions de poste dont le lieu de travail est distinct de la résidence administrative de l'unité de rattachement précisent ce lieu de travail.

Les permutations inter DOM (ou collectivités d'outre-mer) sont assimilées aux mutations dans l'intérêt du service pour la prise en charge des frais de changement de résidence.

L'organisation de mouvements circonscrits à un ou plusieurs DOM ou collectivités est possible en cas de besoin spécifique. La publication des postes à pourvoir fait l'objet d'une diffusion nationale.

Les commissions paritaires examinent les demandes de mutation en Martinique, Guadeloupe, Guyane, Réunion/Mayotte en apportant une attention prioritaire aux demandes émanant des agents y exerçant ou y ayant gardé des intérêts matériels et moraux.

Déplacement

La possibilité de délivrer le chèque transport aux agents de Martinique, Guadeloupe, Guyane, Réunion/Mayotte est étudiée par le groupe de travail visé ci-dessus.

Un contrat assurance auto groupe ouvert à tous les agents affectés en Martinique, Guadeloupe, Guyane, Réunion/Mayotte utilisant leur véhicule personnel à des fins professionnelles leur permet de bénéficier, au plus tard à compter du 1er janvier 2008, de la prise en charge du surcoût lié à son utilisation pour des déplacements professionnels.

Lorsque le distancier et le kilométrage réel enregistrent un écart significatif pour le calcul des indemnités kilométriques, il est possible pour l'agent de faire valoir la distance la plus favorable sur la base d'une déclaration sur l'honneur.

Les crédits destinés à financer les prêts auto sont augmentés pour permettre aux agents qui le souhaitent d'en bénéficier. Le directeur général sollicitera auprès des tutelles l'autorisation d'adapter le montant de ce prêt au coût des véhicules en Martinique, Guadeloupe, Guyane, Réunion/Mayotte.

Un véhicule de service est mis à disposition de la DRA de la Guyane pour permettre aux agents des unités de se déplacer plus facilement vers les permanences les plus éloignées.

Les agents voyageant sur demande de l'établissement un samedi, un dimanche, un jour férié ou la nuit pour le compte de l'établissement bénéficient d'une compensation selon les modalités suivantes : un jour pour un samedi, deux jours pour un dimanche ou un jour férié, un jour pour une nuit de semaine.

Formation des agents

Le renforcement du droit individuel à la formation (DIF) est mis en œuvre en Martinique, Guadeloupe, Guyane, Réunion/Mayotte dès parution du décret d'application de la loi qui l'institue.

Le contenu des actions de formation initiale ou continue dispensées aux agents est adapté pour tenir compte des difficultés liées à l'insularité, l'éloignement, la réalité sociale, économique, culturelle ou la nature des problèmes qui pèsent sur le marché du travail local.

Un CRDC Réunion/Mayotte de plein exercice est créé à compter du 1er septembre 2007.

Un poste supplémentaire, hors quota, de formateur permanent est créé en Guyane. Il est rattaché au CRDC Antilles-Guyane.

Le fonctionnement du CRDC Antilles/Guyane fait l'objet d'une analyse par les services de la direction générale. Cette analyse est présentée en CCPR en Martinique, Guadeloupe et Guyane. Elle se traduit, le cas échéant, par des propositions d'actions correctives (renfort en formateur conseil ...) présentées en CCPR avant décision du directeur général.

Le programme de formation annuel et les orientations en matière de développement des compétences du CRDC Antilles/Guyane sont présentés en CCPR en Martinique, Guadeloupe et Guyane. Il en est de même du bilan des actions conduites durant l'année écoulée.

L'établissement réaffirme l'importance de la tenue régulière et de la consultation préalable à toute mise en œuvre des instances consultatives, en particulier sur le thème de la formation.

Le répertoire national des certificats internes de compétences approfondies (CICA) contiendra, sur proposition du DRA, après avis du CCPR et du CCPN, un ou plusieurs CICA, spécifiques à la Martinique, Guadeloupe, Guyane, Réunion/Mayotte.

Les coûts supportés par les agents en congé individuel de formation sont remboursés, sous réserve de la production des justificatifs de dépense, dans la limite d'un plafond de 500 euros pour un agent. Le maintien du traitement à hauteur de 85% y compris la majoration outre-mer dans le cadre du CIF est conservé.

Par ailleurs, l'agent en CIF dont la formation s'interrompt pendant la période des vacances scolaires perçoit l'intégralité de son traitement (majoration comprise) sous réserve d'une affectation temporaire dans l'unité la plus proche du lieu de délivrance de la formation ou de prise de congés annuels, RTT ou formation syndicale.

Effectifs / recrutement

L'établissement veille à conserver aux personnes disposant d'un faible niveau de qualification une possibilité de recrutement. A ce titre, il s'engage à développer la procédure de pré-recrutement par alternance au bénéfice de ces personnes sur le niveau I de la filière appui-gestion et le niveau II de la filière conseil. Il conventionne avec les organismes de formation locaux. Un quota de 2 postes supplémentaires pour Martinique, Guadeloupe, Réunion/Mayotte et d'un poste supplémentaire pour la Guyane sera réservé au pré-recrutement par alternance, hormis les postes créés en renfort au titre du présent accord.

Un bilan annuel du dispositif est présenté en CCPR dans le cadre de la mise en œuvre de ce dispositif afin d'en évaluer l'efficacité.

Lors de la consultation de la CPL sur la réservation d'un poste au recrutement externe, une information sur le candidat pressenti pour le recrutement est donnée.

Les arrêts de travail pour cause de grave maladie ou de maternité supérieurs à 3 mois sont compensés par des recrutements en CDD.

Les agents devant quitter définitivement l'établissement à l'issue d'un compte épargne temps d'au moins trois mois sont remplacés pendant leur absence sans attendre la fin de fonctions par une diffusion du poste libéré.

Les 5ème de décharges syndicales sont convertis en ETP et compensés par des postes spécifiques au titre des mandats sociaux.

Le pourcentage de personnes handicapées employées par l'ANPE en Martinique, Guadeloupe, Guyane, Réunion/Mayotte sera porté progressivement à 6% avant la fin de l'année 2008. Le handicap de l'agent recruté est pris en compte pour l'aménagement du poste de travail.

Pour assurer la montée en charge des services à Mayotte un renfort de 3 postes est accordé portant les effectifs sur ce territoire à 10 personnes, y compris le CEC.

Tous les agents de Mayotte sont rattachés à la DRA Réunion au plus tard au 1er septembre 2007.

Budget

Priorité est faite à la production et aux services locaux quand cela est possible. A défaut, les frais d'acheminement des mobiliers notamment, sont pris en compte dans l'attribution des budgets de fonctionnement tenant compte des taxes appliquées et des surcoûts pratiqués en Martinique, Guadeloupe, Guyane, Réunion et Mayotte.

Sélections

Les services de la direction générale analysent les conditions d'organisation des sélections en Martinique, Guadeloupe, Guyane, Réunion et Mayotte et proposent les modifications qu'ils jugent utiles à l'amélioration de ces conditions notamment la modification de l'horaire de début des épreuves de sélection nationale, tenant compte des décalages horaires ; ces horaires sont fixés comme suit (en horaire d'été) : 7h pour la Martinique et la Guadeloupe, 8h pour la Guyane, 13h pour la métropole et 15h pour la Réunion/Mayotte.

Les règles déontologiques sont rappelées à tous les membres des jurys qui reçoivent par ailleurs une formation sur ce point.

Pour accroître la visibilité des agents de Martinique, Guadeloupe, Guyane, Réunion et Mayotte inscrits sur liste de sélection interne sur leurs perspectives de prise de poste en promotion, une

estimation du nombre de postes susceptibles d'être pourvus par cette voie est réalisée annuellement et communiquée par niveau d'emplois aux candidats et aux OS représentatives.

Une évaluation du nombre des agents qui ont réussi aux épreuves de sélection externe et qui demeurent sur liste en 2007 est réalisée et transmise aux organisations syndicales.

Les agents encore inscrits sur les listes de sélection interne 2006 pour l'accès au niveau III pourront être promus au plus tard lors de la CPL de septembre 2007 par transformation de poste dans leur unité ou dans une unité voisine sans que cette mobilité n'entraîne un bouleversement dans leur vie personnelle.

La situation des agents inscrits sur les listes de sélection interne pour l'accès au niveau IVA sera examinée au cas par cas lors de la CPL de septembre 2007.

Une étude sera conduite pour déterminer si les périodes pendant lesquelles les agents employés en CAE ou en CAV peuvent être prises en compte dans le cadre de la procédure interne de reconnaissance professionnelle permettant l'accès aux sélections correspondantes. Les résultats de ces travaux seront présentés en CCPR pour information en mars 2008.

Les offres de poste qui sont faites aux lauréats des sélections externes sont notifiées par téléphone et voie postale.

Compte tenu de la création récente de Mayotte, l'établissement s'engage à organiser avant le 31 décembre 2007 une sélection interne de niveau II pour permettre notamment l'intégration des CDD en cours.

Garanties syndicales

Les activités syndicales sont prises en compte dans le déroulement de la carrière et dans la progression de la rémunération des agents qui s'y consacrent au niveau local, conformément aux dispositions de l'accord national sur les principes et les méthodes du dialogue social à l'Agence.

L'établissement prend en charge un regroupement inter DOM par mandature du CCPR pour deux représentants de chacune des OS représentatives dans cette instance soit une réunion inter DOM et collectivités territoriales tous les trois ans.

Commission de suivi

Une commission de suivi de l'article 40 est créée. Elle est chargée d'examiner les conditions d'application du présent accord, d'analyser les résultats du groupe de travail cité et de proposer, le cas échéant, des axes de progrès.

Elle analysera le bilan annuel du dialogue social et du fonctionnement des instances paritaires dans chacune des DRA et les indicateurs du calcul des charges et moyens relatifs aux DOM.

Composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires de l'accord et d'un représentant des organisations syndicales représentatives au niveau régional mais n'ayant pas été signataire du présent accord, elle est présidée par le directeur général ou son représentant. Elle se réunit une fois par an. Le cas échéant, lorsque les circonstances le justifient ou à la demande de trois quarts au moins des organisations syndicales, le président peut exceptionnellement convoquer la commission.

Outre les temps de préparation et de bilan des regroupements inter DOM convenus dans l'accord, la direction met en place des dispositifs permettant aux organisations syndicales d'exploiter les résultats des expertises accordées précédemment. Elle peut, sur certains dossiers, dégager au niveau national des crédits pour leur permettre de faire réaliser des expertises sur d'autres thèmes ou un budget temps spécifique, ou les deux.

III / Dispositions d'application du présent protocole d'accord

Les points qui n'ont pas donné lieu à accord et les points non traités figurent en annexe au présent protocole avec la position de chacune des parties.

La mise en œuvre du présent protocole est précédée d'un avis rendu par chacun des comités consultatifs régionaux de Martinique, Guadeloupe, Guyane et Réunion d'ici fin septembre 2007. Au

terme de ce délai, les modalités définies dans cet accord sont soumises pour avis au CCPN avant leur prise d'effet conformément aux dispositions de l'article 40.

Les directeurs régionaux de Martinique, Guadeloupe, Guyane, Réunion et Mayotte sont chargés, chacun pour ce qui le concerne, de la mise en œuvre du présent protocole dont les modalités peuvent être révisées en cas de modification législative ou réglementaire, ou après nouvelle concertation avec les représentants des organisations syndicales représentatives d'outre-mer et la direction générale. Les directeurs régionaux de Martinique, Guadeloupe, Guyane, Réunion et Mayotte rendent compte annuellement au directeur général des conditions de mise en œuvre du présent protocole.

Fait à Noisy-le-Grand, le 28 juin 2007.

Pour l'ANPE :
Christian Charpy, directeur général

Pour les organisations syndicales :
Jean-Pierre Pigree (CDTG)

Jérôme Payet (SNU Réunion)

Jenny Konate (CDMT)

Tony Dagnet (UGTG)

Sabine Moulin (CGC p/ DOM)

Nadia Fort (FO DOM-COM)

Marie-Françoise Lo-King-Fung (CFDT Réunion)

Annexe : Points non traités ou n'ayant pas donné lieu à un accord

Accompagnement des demandeurs d'emploi

Position des organisations syndicales

Les organisations syndicales de Martinique, Guadeloupe, Guyane, Réunion et Mayotte exigent l'arrêt du dispositif suivi mensuel et des parcours Assedic et la mise en place d'un accompagnement réel et sérieux des demandeurs d'emploi par la mise en œuvre d'une véritable politique d'intervention dans le cadre d'un service public de l'emploi réhabilité et renforcé, dans l'intérêt du développement de l'emploi, de la formation et pour l'insertion professionnelle durable des demandeurs d'emploi de Martinique, Guadeloupe, Guyane, Réunion et Mayotte ; elles refusent tout rapprochement, fusion ANPE-Assedic ou toute création d'entité à statut privé en Martinique, Guadeloupe, Guyane, Réunion et Mayotte et affichent leur volonté de maintien du service public pour l'emploi de droit public.

Les dispositifs SMP et Parcours doivent être suspendus en Martinique, Guadeloupe, Guyane, Réunion et Mayotte, à compter du 1er juillet 2007.

Position de la direction

Un accompagnement personnalisé adapté à la situation des demandeurs d'emploi et au contexte socio économique de chaque département sera mis en œuvre pour favoriser dans les meilleures conditions, l'accès et le retour à l'emploi. Cet accompagnement comportera pour ceux pour qui c'est nécessaire un suivi personnalisé et rapproché et, pour les autres, une orientation et une mise en place de prestations de formation visant à favoriser l'accès à l'emploi. Les modalités de mise en œuvre de cette disposition sont arrêtées sur proposition de chaque DRA après avis du CCPR en lien avec les services de la direction générale.

Protection sociale, retraite et rémunération

- Intégration de la majoration outremer dans la valeur du point d'indice spécifique DOM.
- Domiciliation du risque accidents de travail auprès des caisses de sécurité sociale de chaque pays.
- Réhabilitation du congé de fin d'activité dans les conditions antérieures (à 70 %), avec maintien des majorations outre-mer.
- Remplacement de chaque agent parti à la retraite par l'embauche d'un nouvel agent sur le même département.

- Sécurisation et amélioration du régime de retraite des agents des DOM, pour atteindre 75 % de leur dernier salaire brut imposable.
- Financement d'un audit sur l'élargissement de l'assiette à la majoration outre-mer et la garantie d'une valorisation de la retraite IRCANTEC correspondante.
- Révision et actualisation des carrières (Sécurité sociale) de tous les agents ANPE.
- Prise en charge des frais de changement de résidence au moment du départ à la retraite d'un agent vers son département au même titre que celles qui sont accordées au titre d'une mutation dans l'intérêt du service.

Relations sociales

- Présence des organisations syndicales au sein du conseil d'administration des CRDC.
- Attribution de budgets aux organisations syndicales pour l'organisation d'échanges et rencontres inter dom (Caraïbes, Amérique Latine et Océan Indien).
- Formation des élus syndicaux qui le souhaitent en France.
- Participation des représentants syndicaux de Mayotte dans les instances se déroulant à la Réunion et traitant de sujets concernant Mayotte.
- Pérennisation de la prise en charge de type séminaire pour toutes réunions inter dom.

Politique

- Améliorer et intensifier les rapports entre l'agence et la direction du travail.
- Revalorisation des AMG tenant compte des coûts réels et mise en place de celles-ci à Mayotte.
- Transformation de l'espace jeune diplômé en agence cadres Guadeloupe.
- Anticiper et prévoir l'évolution des effectifs pour les investissements immobiliers (aménagement, relogement).

Mayotte

- Création de trois agences supplémentaires, à Dzoumogne, à Dembeni et Pamandzi.
- Mise en place du système informatique équivalent aux autres régions.

Décision NPdC n°2007-2/RAD/DDA-AT du 1er octobre 2007

Délégation de signature aux directeurs d'agence locale pour l'emploi de la direction déléguée de l'Artois Ternois de la direction régionale Nord-Pas-de-Calais

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 311-7, R. 311-3-5, R. 311-3-6, R. 311-3-9 et R. 311-4-1,

Vu les délibérations du conseil d'administration de l'Agence nationale pour l'emploi concernant le programme d'implantation des unités au sein de la direction déléguée Artois Ternois de l'Agence nationale pour l'emploi,

Vu la décision portant nomination du directeur délégué de l'Artois Ternois,

Vu les décisions portant nomination des directeurs d'agence locale pour l'emploi de la direction déléguée de l'Artois Ternois,

Décide :

Article I - Délégation de signature est donnée aux directeurs d'agence locale pour l'emploi désignés à l'article II de la présente décision, à l'effet de, au nom du directeur délégué de la direction déléguée Artois Ternois de l'Agence nationale pour l'emploi et dans la limite de leur compétence territoriale, signer les décisions de radiation de la liste des demandeurs d'emploi prises en application de l'article R. 311-3-5 du code du travail, après avoir mis les demandeurs d'emploi concernés en mesure de présenter leurs observations conformément à l'article R. 311-3-9 du code du travail.

Cette délégation est donnée :

- à titre permanent, à chaque directeur d'agence locale pour l'emploi pour les demandeurs d'emploi inscrits dans son agence, ou suivis par celle-ci ;

- à titre temporaire (en cas d'absence ou d'empêchement du directeur d'agence concerné) à chaque directeur d'agence pour les demandeurs d'emploi inscrits dans les autres agences (ou suivis par celles-ci) de la direction déléguée Artois Ternois.

Article II - Sont bénéficiaires de la délégation de signature mentionnée à l'article I de la présente décision les personnes ci-après nommément désignées :

Monsieur Philippe Agache, directeur de l'agence locale pour l'emploi de Bapaume
Monsieur Christian Canel, directeur de l'agence locale pour l'emploi d'Arras Rivage
Monsieur Jean-Pierre Dezoteux, directeur de l'agence locale pour l'emploi d'Arras Bellevue
Madame Cathy Sirop, directrice de l'agence locale pour l'emploi du Ternois

Article III - Les compétences détenues de la présente décision sont exercées conformément aux instructions du directeur général, de la directrice régionale de la direction régionale Nord-Pas-de-Calais et du directeur délégué de la direction déléguée Artois Ternois de l'Agence nationale pour l'emploi.

Article IV - La décision NPdC n°2007-1/RAD/DDA AT du 24 juillet 2007 de la directrice déléguée de la direction déléguée Artois Ternois est abrogée.

Article V - La présente décision sera publiée au Bulletin officiel de l'Agence nationale pour l'emploi.

Fait à Arras, le 1^{er} octobre 2007.

Fabien Manouvrier,
directeur délégué
de la direction déléguée Artois Ternois

Décision Gu n°2007-55 du 10 octobre 2007

Délégation de signature au sein des agences locales pour l'emploi de la direction régionale Guyane

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 311-7, L. 322-4-7, L. 322-4-10, R. 311-3-5, R. 311-3-9, R. 311-3-10, R. 311-4-1, R. 311-4-4, R. 311-4-5, R. 311-4-5-1, R. 311-4-8, R. 311-4-17 et R. 311-4-19,

Vu le décret n°62-1587 du 29 décembre 1962 portant règlement général sur la comptabilité publique,

Vu le décret n°2002-82 du 17 janvier 2002 portant dispositions applicables aux agents contractuels de droit public de l'Agence nationale pour l'emploi employés en qualité de personnels d'entretien,

Vu le décret modifié n°2003-1370 du 31 décembre 2003 fixant les dispositions applicables aux agents contractuels de droit public de l'Agence nationale pour l'emploi, notamment ses articles 4, 29 et 41,

Vu les délibérations du conseil d'administration de l'Agence nationale pour l'emploi concernant le programme d'implantation des unités au sein de la direction régionale Guyane de l'Agence nationale pour l'emploi,

Vu la décision n°2007-800 du directeur général de l'Agence nationale pour l'emploi en date du 22 juin 2007 portant nomination du directeur régional de la direction régionale Guyane de l'Agence nationale pour l'emploi et les décisions portant nomination des directeurs d'agence locale pour l'emploi de la direction régionale Guyane de l'Agence nationale pour l'emploi,

Vu la décision n°2007-824 du directeur général de l'Agence nationale pour l'emploi en date du 2 juillet 2007 portant délégation de pouvoir et de signature au directeur régional de la direction régionale Guyane de l'Agence nationale pour l'emploi,

Décide

Article I - Délégation de signature est donnée aux personnes désignées aux articles III et IV de la présente décision à l'effet de, au nom du directeur régional de la direction régionale Guyane de l'Agence nationale pour l'emploi, dans le cadre des relations avec les usagers du service public de l'emploi et dans la limite de leurs attributions :

- dans les conditions le cas échéant prévues par la convention mentionnée à l'article L. 311-8 du code du travail, tenir la liste des demandeurs d'emploi, notamment prendre les décisions de refus d'inscription, procéder à la vérification de la validité des titres de séjour et de travail prévue aux articles L. 311-5 et L. 311-5-1 et recevoir les informations relatives aux changements de situation, absences et changements de domicile mentionnés à l'article R. 311-3-2 du même code,

- mettre à même les intéressés de, préalablement à radiation de la liste des demandeurs d'emploi, présenter les observations écrites prévues à l'article R. 311-3-9 du même code,

- dans les conditions prévues par conventions avec les organismes participant au service public de l'emploi, établir, adapter et mettre en œuvre le projet personnalisé d'accès à l'emploi mentionné à l'article R. 311-3-11 du même code,

- décider et mettre en œuvre les mesures individuelles destinées à favoriser l'insertion, le reclassement ou la promotion professionnels des travailleurs,

- pour le compte de l'Etat, signer les décisions et conventions mentionnées à l'article R. 311-4-26 du même code.

Article II - Délégation de signature est donnée aux personnes désignées aux articles III et IV de la présente décision à l'effet de, au nom du directeur régional de la direction régionale Guyane de l'Agence nationale pour l'emploi et dans la limite de leur compétence territoriale :

- signer tout ordre de service, acte et correspondance nécessaire au fonctionnement général de l'Agence locale pour l'emploi, ainsi que les ordres de mission des agents de l'Agence locale pour l'emploi, à l'exception des ordres de mission hors du département,

- signer et exécuter les conventions de partenariat de portée locale, à l'exception de celles ayant pour objet une participation financière de l'Agence nationale pour l'emploi ou sa participation à un groupement d'intérêt économique, groupement d'intérêt public ou groupement européen de coopération territoriale,

- en matière de gestion des personnels, signer les autorisations de congés et d'absence sans incidence sur le traitement et décisions d'attribution de primes et indemnités des agents relevant des niveaux d'emplois I à IVA, personnels d'entretien et autres personnels de l'Agence locale pour l'emploi placés sous leur autorité, ainsi que les décisions et actes nécessaires au recrutement des personnels d'entretien de l'Agence locale pour l'emploi et au recrutement par voie de contrat à durée déterminée, contrat d'accompagnement dans l'emploi ou contrat d'avenir des agents et autres personnels de l'Agence locale pour l'emploi,

- en matière financière et comptable, certifier le service fait,

- en matière d'achat de fournitures, services et travaux (à l'exception des travaux de construction neuve, réhabilitation de locaux dont l'Agence nationale pour l'emploi est propriétaire ou copropriétaire et services y afférents), et pour les besoins non couverts par un marché national ou régional, passer et exécuter les marchés publics et accords cadre d'un montant strictement inférieur à 30 000 euros HT, ainsi que les décisions d'admission et de sélection des candidatures, rejet des offres et choix des attributaires dans le cadre des procédures de passation de ces marchés publics et accords cadre, et les actes emportant résiliation de ces marchés publics et accords cadre,

- en matière d'achat de fournitures, services et travaux, émettre les bons de commande d'un montant strictement inférieur à 135 000 euros HT aux fins d'exécution des marchés public et accords cadre nationaux et régionaux à la condition que ces marchés publics et accords cadre le prévoient expressément,

- en matière de recours et à compter du 1er janvier 2008, porter plainte et se constituer partie civile au nom de l'Agence nationale pour l'emploi dans tout litige se rapportant à des faits ou actes intéressant l'Agence locale pour l'emploi, à l'exception des faits ou actes se rapportant aux agents ou cocontractants de l'Agence nationale pour l'emploi ou constitutifs de discrimination.

Article III - Sont bénéficiaires des délégations de signature mentionnée aux articles I à II de la présente décision, sous une forme permanente, les personnes ci-après nommément désignées :

1. Madame Marie-José Beaujour, directrice de l'agence locale pour l'emploi de Cayenne
2. Madame Martine Vedrenne, directrice de l'agence locale pour l'emploi de Kourou
3. Monsieur Laurent Delon, directeur de l'agence locale pour l'emploi de Saint-Laurent-du-Maroni

Article IV - En cas d'absence ou d'empêchement du directeur de l'agence locale pour l'emploi considérée, sont bénéficiaires de la délégation de signature mentionnée aux articles I et II de la présente décision, sous une forme temporaire, les personnes ci-après nommément désignées :

1. Madame Nathalie Demba, directrice adjointe de l'agence locale pour l'emploi de Cayenne
2. Madame Sabine Moulin, animatrice d'équipe professionnelle au sein de l'agence locale pour l'emploi de Kourou
3. Madame Pascale Larcher, animatrice d'équipe professionnelle au sein de l'agence locale pour l'emploi de Kourou
4. Madame Géraldine Dubois, animatrice d'équipe professionnelle au sein de l'agence locale pour l'emploi de Saint-Laurent-du-Maroni
5. Madame Marielle Sacri Begue, animatrice d'équipe professionnelle au sein de l'agence locale pour l'emploi de Cayenne
6. Madame Violaine Nicolas, animatrice d'équipe professionnelle au sein de l'agence locale pour l'emploi de Cayenne

Article V - Les compétences détenues de la présente décision sont exercées conformément aux instructions du directeur général, du directeur régional de la direction régionale Guyane et du directeur délégué de la direction déléguée Guyane de l'Agence nationale pour l'emploi.

Article VI - La décision Gu n°2007-47 du 1^{er} septembre 2007 du directeur régional de la direction régionale Guyane est abrogée.

Article VII - La présente décision sera publiée au Bulletin officiel de l'Agence nationale pour l'emploi.

Fait à Cayenne, le 10 octobre 2007.

René Dehee,
directeur régional
de la direction régionale Guyane

Textes signalés

Note DASECT-ENC n°2006-136 du 1^{er} octobre 2007 relative au 6^{ème} mouvement 2007 pour les emplois du niveau V/A et V/B

Note DASECT-ENC n°2006-137 du 2 octobre 2007 relative au 6^{ème} mouvement 2007 pour les emplois du niveau IV/B - additif

Note DASECT-ENC n°2006-149 du 8 octobre 2007 relative au 6^{ème} mouvement 2007 pour les emplois du niveau IV/B – 2^{ème} additif