

ANNEXE

Projet de document-cadre sur les conditions de mise en oeuvre du projet ANCOLS établi en concertation avec les organisations syndicales sur la base des engagements pris par les ministres (lettres des 2 septembre et 2 mai 2013)

**Version du 23 janvier 2014 comprenant les principaux amendements des organisations
syndicales (en rouge) jusqu'à ce jour refusés par l'administration**

Les échanges qui ont eu lieu entre l'administration et les organisations syndicales lors des comités de suivi des 22 octobre, 7 novembre, 3 et 17 décembre 2013 ont permis de préciser les conditions de mise en œuvre de la création de l'ANCOLS comme suit :

I. Garantie du principe "pas de mobilité géographique imposée" et éligibilité à la prime de restructuration

Dans l'hypothèse où la réorganisation conduirait à un changement de lieu de résidence administrative concernant les structures situées en Ile-de-France (actuels sièges ANPEEC et Miilos, délégation interrégionale d'Ile-de-France), les agents pour lesquels ce changement serait un facteur de difficultés personnelles bénéficieront d'un accompagnement personnalisé de l'administration pour être affectés à un autre poste sur le site où ils se trouvent ou à proximité de celui-ci et des actions de formation à de nouvelles fonctions leur seront proposées si nécessaire.

Le projet de création du nouvel établissement ne comporte pas de changement de sites pour les autres délégations interrégionales.

En ce qui concerne les salariés de l'ANPEEC, un éventuel changement de lieu de travail devra être analysé selon les critères de changement substantiel ou non du contrat de travail selon la jurisprudence relevant du code du travail. Les situations individuelles signalées au préfigurateur seront préalablement examinées et traitées au cas par cas.

S'agissant de la prime de restructuration, les personnels de la Miilos bénéficieront du dispositif prévu par leur ministère d'origine.

De façon plus générale, une attention particulière sera portée aux solutions permettant [au personnel] aux agents et aux salariés de préserver le plus possible une bonne articulation entre vie professionnelle et vie privée.

II. Mise en œuvre d'un dispositif concerté de pré-positionnement

Le principe d'affectation des personnels au sein de l'agence se fera sur la base d'un dispositif de pré-positionnement. Il consiste à proposer à chaque personne un poste correspondant à ses qualifications et expériences. Ainsi sera offerte à chacun la possibilité d'accepter ou de refuser, avec un dialogue et un suivi très attentifs et personnalisés de la part de l'administration [et du préfigurateur] en lien avec le directeur général de l'ANPEEC .

Afin d'évaluer les conséquences de ce processus de pré-positionnement, un exercice de pré-positionnement « à blanc » sera mis en œuvre préalablement à la mise en place du dispositif de pré-positionnement définitif.

Les fiches de poste du personnel de la Miilos et de l'ANPEEC seront préalablement harmonisées et mises à jour en tant que de besoin.

La création de l'ANCOLS donnera lieu à l'élaboration d'une instruction précisant les modalités de ce processus de pré-positionnement des personnels et les garanties apportées à ceux-ci, **notamment en termes de pérennité de l'emploi.**

A ce titre, à compter du 1er janvier 2015, un moratoire de 3 ans sera mis en place pour garantir les emplois des personnels déjà en place.

Elle s'effectuera également, pour les salariés, selon les dispositions prévues par le code du travail et les conditions générales de travail en vigueur à l'ANPEEC. Les modalités du processus de pré-positionnement pour les salariés de l'ANPEEC seront harmonisées dans la mesure du possible avec celles définies pour les agents de la Miilos. En cas de modifications significatives des fonctions d'un même poste qui ne satisferaient pas un salarié, des actions de reclassement interne/externe et des actions de formation seront mises en œuvre.

Par ailleurs, durant la période préparatoire s'achevant au 31 décembre 2014, l'ANPEEC s'engage à mettre en œuvre toutes les mesures d'accompagnement nécessaires en cas d'impossibilité ou de désaccord éventuel d'un salarié quant à son reclassement. Cet accompagnement sera particulièrement attentif aux situations individuelles et les mesures seront proposées cas par cas.

Enfin, l'évolution des fonctions d'un salarié résultant de la création de l'ANCOLS ne saurait motiver un licenciement.

Par ailleurs, durant la période probatoire s'achevant au 31 décembre 2014, l'ANPEEC s'engage à mettre en œuvre toutes les mesures d'accompagnement nécessaires en cas d'impossibilité ou de désaccord éventuel d'un salarié quant à son reclassement. Ces dispositions concernent les salariés de 50 ans et plus pour qui une indemnité compensatrice doit être prévue, à l'exception des personnels susceptibles de faire valoir leurs droits à la retraite. Cette indemnité sera octroyée au cas par cas en fonction de la situation particulière du salarié concerné.

A compter du 1er janvier 2015, un dispositif analogue sera présenté au conseil d'administration de l'ANCOLS visant à accompagner ces mêmes salariés dans le futur établissement.

Le projet d'instruction fera l'objet d'une concertation dans le cadre du comité de suivi.

III. Les moyens affectés à l'agence et les modalités de l'équilibre entre emplois publics et emplois privés (cf. fiche annexée relative à la procédure de recrutement)

Il est proposé que la répartition actuelle entre les deux catégories de personnels issus de la Miilos et de l'ANPEEC, à savoir 72% d'agents de droit public et 28% de salariés, soit

maintenue dans les années à venir avec une variation maximale de +/- 5% du total des emplois de l'établissement Cette règle permet de garantir l'équilibre global des deux catégories de personnel au sein de l'établissement tout en donnant une souplesse dans la gestion et le recrutement.

Il est proposé que la répartition actuelle entre les deux catégories de personnels issus de la Miilos et de l'ANPEEC, à savoir 72% d'agents de droit public et 28% de salariés, soit maintenue dans les années à venir avec une variation maximale de +/- 5% de l'effectif totale de l'établissement. Le plafond d'emplois de l'ANCOLS au titre de l'année 2015 sera calculé à partir des plafonds d'emplois en ETP de la Miilos et de l'ANPEEC au titre de l'année 2013. Cette règle de répartition entre emplois publics et privé ainsi que ce calcul du plafond d'emplois permettront à la fois de garantir l'équilibre global des deux catégories de personnel au sein de l'établissement en donnant une souplesse dans la gestion et le recrutement et d'assurer un nombre suffisant d'emplois pour que la future agence puisse s'acquitter des missions (traditionnelles mais aussi nouvelles) qui lui seront dévolues.

Pour assurer la bonne réussite de la mise en œuvre du projet de regroupement et de création de l'ANCOLS, les moyens affectés au nouvel organisme, à dater de sa création, seront maintenus sur les trois premières années à hauteur de la somme des moyens préexistants, y compris en terme d'effectifs, pour chacune des entités fusionnées.

Une « photographie » des emplois existant au sein de la Miilos et de l'ANPEEC sera réalisée. Elle constituera la base de la concertation future.

L'objectif de l'équilibre entre les emplois ne saurait être un motif de rupture de contrat pour les salariés.

IV. La garantie du maintien des acquis pour les agents de droit public : le devenir des rémunérations et des prestations sociales ministérielles et interministérielles, ainsi que la faculté de conserver la mutuelle actuelle

Les agents se verront garantir, à temps de présence équivalent, le maintien de leur niveau indemnitaire (hors versement à caractère exceptionnel) obtenu avant leur affectation au sein de l'établissement. A titre individuel, et tant qu'ils ne changeront pas de poste une fois affectés à l'établissement, ils conserveront leur éventuelle NBI et leur taux d'indemnité de résidence. Des fiches financières seront établies à cet effet afin de constater l'ensemble des éléments de rémunération de chaque agent.

En outre, les modalités d'intégration des agents de l'ANCOLS dans le nouveau cadre indemnitaire (indemnités de fonctions, de sujétions, d'expertise et d'engagement professionnel) feront l'objet, le moment venu, d'une concertation avec les organisations syndicales participant au comité de suivi.

Afin de garantir l'engagement du maintien des rémunérations des agents, le décret d'application relatif à l'ANCOLS devra contenir un paragraphe sur les rémunérations permettant de déroger au décret 2008-1533 du 22 décembre 2008 et à l'arrêté du 22 décembre 2008 fixant les montants de référence de la prime de fonctions et de résultats. Le décret devra en effet garantir que l'ANCOLS relèvera, par dérogation à l'arrêté susnommé, du régime des primes en vigueur en administration centrale.

Conformément aux dispositions du projet de loi ALUR, les fonctionnaires de l'Etat conserveront, le cas échéant, le bénéfice de leur statut d'emploi. A cet effet, les arrêtés fixant les listes des emplois d'ICTPE et de CAE seront modifiés en tant que de besoin.

Ils conserveront également le bénéfice des prestations sociales ministérielles et interministérielles et pourront également conserver la mutuelle de référence du ministère.

V. La garantie du maintien des acquis pour les salariés de droit privé : le devenir des rémunérations et des prestations sociales, ainsi que la faculté de conserver la mutuelle actuelle et le régime de prévoyance

Les salariés de l'ANPEEC se verront garantir de la même façon le maintien de leurs rémunérations (directe et indirecte), de leur ancienneté et l'ensemble de leurs avantages sociaux. Ils conserveront le bénéfice du régime de prévoyance et de complémentaire santé de l'ANPEEC.

En dehors de ces acquis particuliers, et d'une manière plus globale, les conditions générales de travail de l'ANPEEC signées en décembre 2013 seront appliquées de façon pérenne comme le prévoit la loi.

Par ailleurs, le budget des activités sociales et culturelles du comité d'entreprise des salariés restera identique à celui actuellement attribué par l'ANPEEC, calculé sur la base de 1,2 % des salaires bruts.

VI. L'accès à la formation

Une politique de formation dynamique et participative pour tous les personnels sera prévue dans le cadre de la réforme en appui à l'évolution des compétences.

La continuité d'accès des personnels à l'offre des réseaux de formation du ministère de l'égalité des territoires et du logement et du ministère de l'économie et des finances sera notamment assurée par l'établissement de conventions définissant les modalités de cette offre.

VII. L'accès à la médecine de prévention et à l'action sociale

Le ministère de l'égalité des territoires et du logement organisera le maintien des dispositifs de médecine de prévention et d'action sociale tels qu'ils existent actuellement à la Miilos si l'agence le souhaite et en collaboration avec elle.

Les salariés de droit privé continueront, en matière de médecine du travail, à être régis par les dispositions que le code du travail prévoit en la matière.