

**« FUSION ANPE-ASSEDIC »
QUESTIONS-REPONSES
6 décembre 2007**

POURQUOI FUSIONNER L'ANPE ET LES ASSEDIC ?

Le choix de la fusion a été fait de façon pragmatique :

- Parce que l'intégration de la prise en charge des demandeurs d'emploi conditionne un retour à l'emploi rapide ;
- Parce qu'un service public de l'emploi performant est une clé de la compétitivité de notre économie ;
- Parce que le rapprochement engagé depuis 3 ans le rend désormais possible.

LE CONSTAT est connu :

1) Un constat de ce qui a marché à l'étranger : les pays les plus performants ont développé des services intégrés en direction des chômeurs et des entreprises.

Le Royaume-Uni, l'Allemagne, le Danemark ont des services unifiés.

Plus loin de nous, l'Australie, la Nouvelle-Zélande et les Etats-Unis ont des services unifiés.

La tendance est générale dans les pays les plus performants.

Pourquoi se priver d'un outil qui a fait ses preuves ailleurs ?

2) Un constat, largement partagé, de ce qui ne marche pas bien chez nous : la **coexistence de plusieurs réseaux qui ont du mal à se coordonner** ; la **segmentation des interventions** selon les catégories de demandeurs d'emploi, un **accompagnement insuffisant des personnes les plus en difficulté**.

La loi de cohésion sociale a marqué une étape positive, mais L'OPTION DU SIMPLE « RAPPROCHEMENT », retenue par la convention tripartite de mai 2006, A MONTRE SES LIMITES :

- Les réalisations sont réelles mais se déploient beaucoup **trop lentement** : **Moins de 10 véritables guichets uniques** ! Et le rapprochement informatique en est encore à ses premiers pas (un an pour seulement élaborer les statuts du groupement d'intérêt économique sur les systèmes d'information). Enfin, les coûts de coordination sont importants.

- **Des problèmes importants subsistent** (gouvernance, rationalisation des moyens mis en œuvre, et surtout **dualité du marché du placement entre indemnisés et non indemnisés...**).

La fusion des réseaux opérationnels est donc nécessaire pour aller plus loin. Ce n'est que la première étape de la réforme du marché du travail.

LES OBJECTIFS de ce chantier sont clairs :

- Améliorer le service rendu aux usagers (demandeurs d'emploi mais aussi entreprises), avec un seul réseau polyvalent en tout point du territoire ;
- Une gamme de prestations complète et pour tous les demandeurs d'emploi (indemnisés et non indemnisés) ;
- Un suivi renforcé; notamment pour les demandeurs d'emploi qui sont le plus en difficulté,...
- Grâce à la mutualisation des moyens qui permettra de déployer plus d'agents sur le terrain,
- Tout cela en respectant le caractère paritaire du régime d'assurance chômage.

QU'EST-CE QUE CELA APPORTE CONCRETEMENT AUX DEMANDEURS D'EMPLOI ? (notamment par rapport aux guichets uniques existants)

Je peux vous citer plusieurs exemples montrant **l'intérêt de la fusion, y compris par rapport aux guichets uniques qui peuvent déjà exister** :

1) Sur le plan quantitatif d'abord :

En mettant fin aux enjeux purement institutionnels, la fusion va permettre de **systematiser la mise en place des guichets uniques : chaque point d'accueil devra offrir les différents services.**

Or, plus de guichets uniques, cela apporte quelque chose de très concret pour les demandeurs d'emploi, dans toutes leurs démarches.

2) Sur le plan qualitatif ensuite :

De deux offres de service séparées ou, dans le meilleur des cas aujourd'hui, juxtaposées dans un même lieu, nous allons passer à **une offre de service intégrée**. Cela veut dire par exemple **des équipes polyvalentes, qui associent la compétence « demandeurs d'emploi », la compétence « connaissance des besoins du marché du travail », et la compétence « financement de formations ».**

3) **Plus de moyens sur le terrain**, c'est aussi très concret !

La fusion, cela veut dire aussi mettre fin aux doublons de certaines fonctions supports. On peut être dans un même lieu et avoir des services supports séparés puisqu'on gère des personnels différents. Ce ne sera plus le cas. Nous souhaitons en profiter pour redéployer progressivement plus d'agents pour conseiller et accompagner les demandeurs d'emploi, et moins d'agents assurant des tâches administratives.

4) Enfin, et cela me semble un point très important, **l'offre de service unifiée pour tous les demandeurs d'emploi, c'est très concret.**

Quand, aujourd'hui, un conseiller peut proposer certaines aides aux demandeurs d'emploi indemnisés, qu'il ne peut pas proposer aux non indemnisés, c'est un problème on ne peut plus concret, qui touche à la réalité quotidienne du travail des agents et à l'équité concrète de traitement des chômeurs !

Voilà des résultats concrets de la fusion ! Bien sûr, tout ceci va se mettre en place progressivement. Le plus important, c'est d'accélérer sur les guichets uniques, puis de repenser l'offre de service et les moyens d'accompagnement.

COMMENT ATTEINDRE LE TAUX D'ENCADREMENT DE 1 POUR 30, COMME ANNONCE ?

J'ai annoncé qu'il faudrait renforcer très significativement l'accompagnement, et donc le taux d'encadrement par des conseillers.

Ce taux est aujourd'hui de l'ordre de **un conseiller pour 120 demandeurs d'emploi**, même si c'est une moyenne qui peut refléter des situations diverses.

Dans le meilleur des cas, notamment dans le cadre d'expérimentations de l'ANPE en faveur de publics les plus en difficultés, ce taux est de 1 pour 60.

Il faudra renforcer l'accompagnement de droit commun, mais **c'est pour les publics les plus en difficulté qu'il faut « mettre le paquet » et, à terme, se mettre au niveau des meilleurs standard européens, à 1 pour 30.**

L'objectif, c'est : moins de back office, plus de front office !

Nous pouvons y arriver progressivement, par les **redéploiements internes**, en supprimant certains doublons, ou par des **remplacements qui ne se feront pas sur les mêmes postes**, au fil des départs en retraite, nombreux dans les prochaines années.

C'est pour cela que j'ai clairement dit qu'il n'y aurait **pas de réduction globale d'effectif** dans le cadre de la fusion.

QU'EN EST-IL DU RENFORCEMENT DU CONTROLE DES CHOMEURS ?

1) **La nouvelle institution continuera à faire ce que fait l'ANPE**, à savoir tenir à jour la liste des demandeurs d'emploi, en fonction des démarches qu'ils effectuent auprès d'elle. A ce titre, elle aura à contrôler le fait que les personnes font les démarches prévues et auxquelles elles s'engagent. Elle pourra sanctionner par radiation de la liste, ce qui implique une suspension temporaire de l'allocation.

2) En revanche, **la décision de privation du droit à indemnisation est de la compétence de l'Etat.**

3) La loi ne redéfinit pas les règles de fond en matière d'indemnisation. C'est de la responsabilité première des partenaires sociaux.

4) En particulier, quant à une éventuelle redéfinition de l'offre valable d'emploi, elle relève des partenaires sociaux dans le cadre de leur négociation sur le marché du travail et la sécurisation des parcours professionnels.

POUR LES ENTREPRISES, QU'EST-CE QUE CELA APORTE ?

Ce changement doit constituer un plus pour les entreprises, qui, aujourd'hui, ne se tournent pas toutes naturellement vers le service public de l'emploi pour recruter.

Nous souhaitons en effet **renforcer également l'offre de service aux entreprises**.

En cela, les actuels « services employeurs » des Assédic apporteront beaucoup au nouvel opérateur.

- Il y a une culture de la relation à l'entreprise, y compris une culture de conseil.
- Il y a une connaissance des besoins, avec notamment le travail fait sur l'enquête « besoin de main d'œuvre » des Assédic.
- Il y a des compétences dans ces domaines. Au sein des Assédic, ces services ne font pas uniquement le recouvrement des contributions : ces autres activités ont vocation à rester et à être renforcées.

J'attends donc aussi des entreprises qui souhaitent recruter qu'elles fassent avec nous ce pari !

Par ailleurs, un autre aspect du projet apporte un élément de simplification des démarches des entreprises dans un autre domaine que celui du recrutement : il s'agit du **transfert du recouvrement** des contributions d'assurance chômage aux Urssaf, d'ici à 2012.

POURQUOI TRANSFERER LE RECOUVREMENT AUX URSSAF ?

Cette opération présente plusieurs intérêts :

- Une **simplification pour les entreprises** : une **déclaration unique**, un **interlocuteur unique** (URSSAF) ; une **juridiction unique** (unification du contentieux aux TASS). Cela signifie des économies de gestion pour les entreprises.
- Une **efficacité accrue**, dont l'impact financier est réel.
- Un renforcement de l'homogénéité et de l'équité de traitement des cotisants.

Cette opération contribue également au **renforcement des moyens humains du nouvel opérateur** issu de la fusion des réseaux ANPE-Assédic sur les autres missions, celles de service direct aux entreprises et aux demandeurs d'emploi.

Cela se fera progressivement, d'ici à 2012, en tenant compte des souhaits d'évolution des agents et des départs en retraite notamment.

QU'EN EST-IL DU STATUT DES AGENTS ?

Le projet de loi est clair et apporte des garanties fortes :

- 1) La nouvelle institution aura une **convention collective élaborée à partir de la convention Unédic**.
- 2) La convention devra comporter des **garanties liées à l'exercice d'une mission de service public**, conformément à nos obligations internationales d'ailleurs. Garanties de d'ordre déontologique notamment.
- 3) La transition se fera dans de bonnes conditions : **les statuts des uns et des autres seront conservés jusqu'à la finalisation de la convention collective permanente**.
- 4) Au-delà, **les agents de l'ANPE, sous statut public, pourront choisir de garder ce statut s'ils le souhaitent**. Ce droit d'option a un sens fort pour les agents de l'ANPE parce qu'il s'exerce entre un statut régi par un décret et une convention collective.

Parallèlement, j'ai déjà pris plusieurs engagements :

- 1) La convention résultera d'une adaptation de l'actuelle convention collective des Assédic.
- 2) Elle devra intégrer le meilleur des deux statuts.
- 3) La fusion ne sera pas l'occasion de réduction d'effectifs.
- 4) Il n'y aura pas de mobilité géographique contrainte à l'occasion de la fusion.

COMMENT FAIRE TRAVAILLER ENSEMBLE DES AGENTS AUX CULTURES AUSSI DIFFÉRENTES ?

Il y a des métiers différents. Il y a des cultures différentes. Nous le savons et nous sommes conscients des difficultés.

Toutefois, le rapprochement engagé, les **coopérations développées**, les **guichets uniques** qui existent, les discussions au sein des **maisons de l'emploi** également... tout ceci a contribué à faire mûrir les esprits, à préparer le rapprochement des cultures.

La **négociation d'une nouvelle convention collective** commune sera aussi une étape importante de ce rapprochement.

Enfin, les **équipes managériales** auront un rôle central à jouer.

Plus globalement, je crois que la conscience d'exercer une mission de service public, même si c'est aujourd'hui dans des cadres très différents, et le sens du travail bien fait sont des éléments communs. Et **les usagers sont les mêmes** : entreprises et demandeurs d'emploi.

<p style="text-align: center;">QUELLE SERA LA COUVERTURE TERRITORIALE ? Y AURA-T-IL DES FERMETURES DE SITES ?</p>
--

Il appartiendra à la future équipe dirigeante d'élaborer le schéma cible à atteindre en termes de couverture territoriale.

Toutefois, je dis clairement que notre idée est de conserver une bonne couverture géographique du territoire par le futur réseau unifié ANPE-Assédic, à partir de l'existant et en améliorant le service rendu.

Bien sûr, nous n'allons pas additionner durablement les 900 sites ANPE et les 650 sites Assédic. Cela n'aurait pas de sens. Il faudra regarder au cas par cas.

<p style="text-align: center;">QUE DEVIENNENT LES MAISONS DE L'EMPLOI ?</p>
--

Je souhaite d'abord rappeler combien les maisons de l'emploi - et les élus locaux qui les ont portées - ont été un **élément favorable à l'évolution des esprits** et des pratiques concrètes dans ce dossier. Elles ont largement préfiguré certains éléments de ce projet de fusion.

Elles auront toute leur place dans le nouveau dispositif, comme **point d'accueil de proximité** ou comme **lieu d'élaboration du diagnostic commun des besoins du bassin d'emploi ou d'anticipation des mutations économiques**.

L'Etat tiendra ses engagements. Il n'y a pas de remise en cause des projets en cours. Des conventionnements vont se poursuivre sur les projets déjà lancés. Plus de 180 Maisons de l'emploi seront conventionnées d'ici à la fin de cette année.

La pause évoquée dans le déploiement de nouveaux projets de maisons de l'emploi consiste simplement à **se donner le temps d'évaluer le dispositif et de réfléchir à la bonne articulation entre les maisons de l'emploi et nouvel opérateur**, à la bonne offre de service des maisons de l'emploi en cohérence avec le nouvel opérateur. C'est le sens de la mission que j'ai confiée au député Jean-Paul Anciaux.

QUEL EST LE CALENDRIER ?

S'AGISSANT DU CALENDRIER, je suis à la fois pragmatique et déterminée.

La concertation s'achève, avec des progrès notables : amélioration du texte, mais surtout ralliement d'une majorité des partenaires sociaux.

Le Conseil d'Etat a examiné le texte la semaine dernière.

Le Conseil des ministres vient de l'adopter.

Le travail parlementaire va pouvoir commencer avant la fin de l'année à l'Assemblée nationale, avant l'examen du texte en séance publique début janvier.

Dans le même temps, un groupe de travail au sein du Comité supérieur de l'emploi, associant les partenaires sociaux et piloté par les services du ministère en charge de l'emploi, commencera à élaborer les autres textes nécessaires, notamment la convention tripartite, qui définira les priorités stratégiques et les moyens d'action de l'opérateur.

La création du nouvel opérateur unique serait effective entre d'ici au 31 décembre 2008 au plus tard.

Une **instance de préfiguration de la fusion** (préfiguration notamment des futures équipes dirigeantes) sera mise en place au cours du premier semestre 2008 pour préparer la fusion effective et permettre d'amorcer un dialogue social avec les agents qui doivent participer activement au processus de construction de l'institution.

Nous avons souhaité avancer rapidement, pour sortir de l'incertitude actuelle, notamment pour les agents des deux structures, qui seront également consultés (formellement, mais leurs représentants ont également été reçu par mon équipe).

Mais il ne s'agit pas de précipitation. Nous avons notamment mis un soin particulier à la PERIODE DE TRANSITION.

L'intégration opérationnelle des deux réseaux s'étalera ensuite probablement sur plusieurs années.

COMBIEN CELA VA-T-IL COUTER ?

Le chiffrage du coût de cette fusion suppose de prendre en compte plusieurs données et hypothèses. Avancer un chiffre global n'a pas de sens aujourd'hui.

- La question des statuts, donc des rémunérations.

Beaucoup de chiffres ont circulé. Un récent rapport du Conseil d'analyse économique évoque un surcoût de l'ordre de grandeur de 300 à 500 millions d'euros en régime de croisière, compte tenu des écarts de rémunération estimés entre les agents des deux réseaux.

Le coût global dépendra de plusieurs paramètres, notamment le rythme d'intégration des agents de l'ANPE qui opteront pour le nouveau statut ou l'évolution de la pyramide des âges.

Quoiqu'il en soit, le basculement des personnels dans le nouveau statut se fera progressivement, le temps de négocier la nouvelle convention collective.

Les économies attendues par ailleurs auront donc eu le temps de commencer à produire leurs effets.

- La formation des agents pour les accompagner les transformations internes.

Les expertises sont en cours (analyse des pyramides des âges ; proportion des agents qui pourraient être progressivement redéployés vers le front office).

Là encore, cela se fera très progressivement.

- Le rapprochement immobilier et la réorganisation du réseau.

L'ampleur de la réorganisation des réseaux dépendra des choix retenus sur le bon niveau de couverture territoriale et de la situation existante (nécessité, à voir au cas par cas, d'un troisième site ou du rapprochement dans un des deux sites existants).

L'objectif est que la réorganisation immobilière se fasse à coût constant sur plusieurs années, des cessions immobilières notamment permettant de financer les besoins nouveaux.

Mais nous attendons surtout des économies à plus long terme.

- Economies de fonctionnement et sur l'immobilier (entretien d'un parc modernisé).

- Renforcement significatif du service d'accompagnement, en front office, à moyen humain constant (notamment à l'occasion de la suppression des doublons des fonctions supports).