



## **La situation de l'emploi à l'ASP Entre dumping social et gabegie financière**

Depuis avril 2009, le statut de la nouvelle Agence de Service et de Paiements - ASP (fusion de l'AUP et du Cnasea) a permis de clarifier les missions de l'Agence et le statut des personnels. Le caractère public de nos interventions est désormais reconnu par la loi, et les agents exerçant ces missions relèvent du statut de fonctionnaires.

### **L'ASP, quezaco ?**

*20 milliards d'euros payés par l'ASP !*

Voilà comment on se gargarise dans les plaquettes de communication. « Efficacité », « sécurité », « performance »... autant de mots *tape à l'œil* pour impressionner ministères et partenaires.

Pour rappel, l'ASP recouvre plusieurs missions qui peuvent être résumées principalement comme suit :

- Gestion et paiement des aides agricoles européennes (PAC) pour les agriculteurs et les acteurs du développement rural, pour le compte du ministère de l'agriculture
- Gestion et paiement des aides d'état à l'emploi, pour le compte du ministère de l'emploi
- Gestion et paiement des aides pour la formation professionnelle, pour le compte des régions
- Contrôle

C'est pour cette raison que l'ensemble des agents de l'ASP est aujourd'hui dans une démarche de fonctionnarisation.

L'ensemble ? Pas tout à fait en réalité. En effet, les 2 établissements publics à l'origine de l'ASP avaient pris la mauvaise habitude de fonctionner avec des agents contractuels sur des missions permanentes, en renouvelant les CDD. Pour l'ex Cnasea par exemple, 15 à 18% des personnels étaient ainsi en contrat précaire. Pour l'ex AUP, c'était favoriser les contrats courts, inférieurs à un an, entrecoupés de périodes de chômage, obérant toutes chances pour les salariés d'obtenir un jour une titularisation à l'issue de 6 années consécutives de contrat.

Le nouveau statut de l'ASP ne permet plus ces « petits arrangements » avec le statut des salariés, et stipule que les contrats précaires ne sont passés que pour des activités saisonnières (maximum 6 mois), ou temporaires (maximum 10 mois).

On avait alors accueilli cette clarification avec satisfaction, car, sur le principe, elle mettait fin à la précarité dans notre établissement.

### **Pourtant, c'est bien le contraire qui s'est produit.**

Depuis quelques temps, les consignes **en matière de recrutement** ne vont pas dans le sens d'une grande boîte moderne et efficace, mais nous engouffrent dans une **précarité indigne au regard des missions qui nous sont confiées et des milliards qu'on brasse.**

La précarité n'a fait que s'amplifier, en nombre de personnes (aujourd'hui, l'ASP compte plus de 350 CDD), mais aussi en durée de plus en plus courte des contrats (d'anciens CDD de plusieurs années se voyant proposer des contrats successifs de quelques mois).

Comment et pourquoi en est-on arrivé à de telles dérives ?

## **Un passif très partiellement absorbé**

En 2008, prévoyant les évolutions statutaires, les agents avec les représentants du personnel ont mené des actions très suivies pour la déprécarisation des CDD. C'est ainsi que par exemple au Cnasea, 174 CDD (la moitié des CDD de l'époque) ont été titularisés.

Cette victoire en demi teinte n'a cependant pas résolu le problème des 170 CDD restants qui, à partir d'avril 2009, au moment du changement de statut de l'Agence, n'ont plus été renouvelés sur des périodes longues, mais ont commencé à connaître les contrats courts et les périodes de carences au chômage. Car malgré tout, ces agents étaient indispensables au fonctionnement de l'Agence...

Ces « dérogations » au droit des salariés, bien que dénoncées par les organisations syndicales, ont été encouragées par la direction qui se justifiait par des interprétations « très personnelles » de la loi, en gérant des postes permanents avec une rotation de CDD sur les missions pérennes.

Puis, l'accélération de la précarisation à outrance du salariat de l'agence est intervenue dans la 2<sup>e</sup> moitié de l'année 2009 avec l'avènement de la RGPP (Révision Générale des Politiques Publiques) et de ses plafonds d'emplois.

## **Le maître mot à l'ASP : la RGPP**

C'est en effet aujourd'hui l'unique moteur pour la gestion des ressources humaines dans notre établissement public.

Un plafond d'emplois (limite maximum d'emplois à l'ASP) a été décidé par la fameuse RGPP (révision générale des politiques publiques). Ce nombre est inférieur au nombre d'agents, tous statuts confondus, de l'établissement.

La règle d'or de la RGPP (« 1 fonctionnaire sur 2 n'est pas remplacé ») s'applique difficilement à l'ASP puisque les personnels sont relativement jeunes et les départs en retraite sont en nombre très limités... Pourtant, l'idéologie gouvernementale impose de réduire les effectifs publics, et ce quel qu'en soit le prix (financier, social, etc)

Dès lors, pour la direction de l'ASP, chargée de mettre en œuvre cette politique, tous les moyens sont bons pour faire baisser les effectifs en dessous des plafonds :

- Réorganisations : le siège connaîtra 3 réorganisations entre avril 2009 et décembre 2010. A chaque étape, des postes disparaissent, les emplois statutaires sont supprimés, les agents sont « poussés dehors », les demandes de mobilité se multiplient. Les missions toutefois sont toujours là et la pression sur les agents restants est telle que nous sommes engagés dans une démarche de résorption des risques psychosociaux, suite aux dégradations des conditions de travail observées depuis la mise en œuvre de la course aux suppressions d'emplois.
- Externalisation des missions : la direction informatique par exemple compte plus de salariés du privé, via des contrats de sous-traitance auprès de sociétés prestataires de services, que d'agents statutaires.
- Recrutement de « contrats aidés », car ils ne sont pas comptabilisés dans le plafond d'emplois (les CUI –Contrats Uniques d'Insertion- ont remplacé les CES, CEC, CAV, et autres CIE, mais le principe reste le même avec des sous-contrats de travail, mal payés, au nombre d'heures limité, et sans avenir professionnel). Bien que les contrats aidés n'ont pas vocation à effectuer les tâches et missions d'un emploi permanent, c'est pourtant l'utilisation qui est clairement préconisée dans les faits.
- Multiplication des CDD de courte durée ne dépassant pas le mois de décembre 2010, afin que la direction, « bonne élève » de la RGPP, puisse se vanter d'avoir réussi à respecter, en fin d'année, le plafond qui lui a été notifié. C'est ainsi que des agents en poste CDD, depuis plusieurs années, ont enchaîné contrats de 2 à 10 mois, entrecoupés de périodes de chômage... chômage qui est lui aussi payé par l'ASP au titre de l'auto-assurance.
- Recours à l'intérim pour des missions permanentes : la loi de mobilité a ouvert la possibilité du recours à l'intérim dans la Fonction Publique, et les intérimaires ne sont pas, là encore, comptabilisés dans le plafond d'emplois de l'agence. Une nouvelle fois, l'ASP –comme auparavant le Cnasea- se charge d'expérimenter toutes les dégradations de la Fonction Publique et toutes les attaques au statut des fonctionnaires.

Au prétexte de vouloir supprimer des fonctionnaires, la RGPP désorganise les services publics et surtout précarise l'emploi. Car si l'objectif est la suppression de 300 emplois en 3 ans à l'agence, les missions sont toujours là, et la productivité à elle seule ne peut pas tout absorber.

## **Qui fait le plus les frais de cette politique de l'emploi ?**

En tout premier lieu et sans ambiguïté, ce sont les CDD qui paient les pots cassés de cette « gestion inhumaine des ressources ». Ils ont d'une part vu leur salaire baisser par rapport aux conditions qu'ils avaient préalablement connues.

Mais ils sont aussi à la merci du bon vouloir de la hiérarchie, qui n'hésite pas à leur mettre la pression sur la prise de congés ou les horaires de travail.

Enfin, la direction joue avec la réglementation, proposant des contrats courts, suivis d'une période de chômage, puis de nouveau un contrat court, pour ne pas reconnaître la pérennité des emplois occupés par des CDD.

Et puis, dans ces conditions, c'est l'ensemble des salariés qui subit la désorganisation des ressources de l'établissement. Les équipes sont constamment en train de gérer des départs d'agents et d'autres arrivées. Un turn over insupportable qui oblige les salariés à réorganiser en permanence leurs tâches, en fonction de la composition et de l'évolution des équipes.

Enfin, les usagers des services de l'ASP sont également très pénalisés de cette mauvaise gestion des emplois. La pénurie d'emplois, la précarisation des contrats et le recours à des intérimaires, ne contribuent pas à assurer la continuité du service attendu par les bénéficiaires des aides.

Ainsi, les traitements des dossiers des usagers prennent de plus en plus de retard, entraînant parfois des situations critiques pour les bénéficiaires des aides à l'emploi ou de la formation professionnelle qui sont payés par l'agence, tout comme des retards sont observés dans les paiements aux agriculteurs.

**Personne ne gagne dans cette affaire.** Seul le gouvernement veut faire croire à la bonne maîtrise des dépenses publiques... sur le dos des salaires et des usagers !

## **L'alibi des « nécessaires économies » ne passe plus !**

D'une voix monocorde, toute la direction, endoctrinée, répète inlassablement que « les caisses de l'Etat sont vides » et qu'il faut faire « des économies », et que c'est pour cette raison que nous n'avons plus recours aux emplois statutaires et que nous supprimons les CDD.

**Ce discours indigeste ne passe plus, dès lors qu'on sait maintenant que toutes les mesures prises pour faire baisser le plafond d'emplois sont plus coûteuses que l'emploi statutaire.**

Un agent en prestation informatique représente un coût beaucoup plus élevé que le recrutement d'un agent statutaire : un informaticien salarié de l'ASP représente un coût moyen annuel de 50000 euros, dans le même temps, **un informaticien prestataire coûte 85000 euros à l'ASP !**

Idem, dans une moindre mesure, pour les intérimaires : un agent d'accueil représente un coût moyen de 27000 euros annuels, contre **40000 euros pour un intérimaire !**

Les mises au chômage des CDD représentent également un coût pour l'ASP, puisque c'est à elle de payer les allocations chômage des emplois qu'elle supprime. Et si, parallèlement, elle les remplace par des intérimaires : on paie 2 fois pour un même service !!!

A l'heure où la crise économique continue de faire des ravages dans différents secteurs d'activité, quand l'accès des jeunes à l'emploi est de plus en plus compliqué, et quand le nombre des demandeurs d'emplois augmente de mois en mois, la politique gouvernementale qui consiste à détruire avec minutie autant d'emplois publics n'est pas acceptable. En Limousin comme dans d'autres régions de France, un emploi public qui disparaît, c'est un demandeur d'emploi en plus.

Les arguments quant une meilleure utilisation de l'argent public, se heurtent à une toute autre réalité économique. Dans la situation que nous observons à l'ASP, il est nettement plus coûteux de confier les missions de service public au secteur privé, plus coûteux aussi d'organiser le dumping social en recourant à l'intérim, plutôt que de recruter les effectifs publics en nombre suffisant. Ces mesures de façade n'allègent en rien les finances publiques ni les contribuables et se désintéressent de la qualité et de la neutralité du service qui doit être rendu à chaque usager.

-----

Ce n'est pas de sauvegarder l'emploi qui constitue un « gaspillage » d'argent public. Non seulement l'ASP contribue à faire gonfler les chiffres du chômage, mais en plus elle dilapide l'argent public en faisant du dumping social.

Le coût financier et le coût social de cette politique de l'emploi sont très lourds. Il est grand temps d'y mettre fin.

**Les salariés de l'agence exigent la déprécarisation des emplois de l'ASP et une nouvelle gestion des ressources humaines, respectueuse des salariés, efficace pour les usagers, et moins coûteuse pour la collectivité.**