

Étaient présents :

Pour la direction :

E.Jossa / B. Bezeaud / V. Claudon / O. Lacombe/ A. Prieur

Pour les Organisations Syndicales :

CFTC-MAE/EFA-CGC: MG Cantayré / F Cayssials  
CFDT : S Sallen / O Serrant / H De Rincquesen  
FSU : P Dubois / J Piteux  
CGT : G Chenu / K Ribod

## 1. Ouverture de séance

La direction s'est excusée de ne pouvoir produire le compte rendu du CTE précédent.

## 2. Les sujets d'actualité

### 2.1. Le domaine agricole

#### 2.1.1 Fortes turbulences au niveau du premier pilier de la PAC

On court après le temps : les contrôles sur place se feront plus tard que d'habitude (début de la campagne au mieux mi-août).

Des pistes existent pour alléger le travail des contrôleurs et rassérer les agriculteurs :

- Faire un maximum de contrôle sur place par photo-interprétation (doublement des zones)
- Concentrer les visites sur place sur le contrôle du prorata d'éléments non agricoles dans les parcelles
- Payer aux agriculteurs en octobre une avance de trésorerie (et non pas l'acompte PAC classique) pour contourner l'obligation européenne de ne payer que lorsque l'ensemble des contrôles sont effectués.

#### 2.1.2 Au niveau du deuxième pilier de la PAC forte pression des régions:

Il y a une très forte pression de ces dernières pour réaliser un maximum de paiement avant l'échéance électorale de décembre. Or il y a pénurie de développeurs sur l'outil OSIRIS et l'on s'oriente vers l'utilisation d'outils simplifiés.

### 2.2. Le domaine formation professionnelle et emploi

#### 2.2.1. L'Emploi

Moins de situation de crise mais une très forte surchauffe

- 100 000 contrats aidés de plus
- L'action zéro coût apprentis vient de nous être confiée
- Le service civique passe de 20 000 dossiers en 2014 à 70 000 en 2015 pour atteindre les 100 000 l'an prochain. Pour absorber cette hausse, cinq nouvelles DR (Aix-Rennes-Lille-Caen-Nancy) vont traiter les dossiers.

### 2.2.2. Les nouvelles missions

- Le Fond Emprunt toxiques va fortement se développer du fait des emprunts indexés sur le franc suisse souscrit par bon nombre de communes.
- L'Aide aux demandeurs d'asile : La qualité de notre prestation visant à remettre à chaque demandeur d'asile une carte de paiement sera suivie de très près car c'est un sujet sensible et médiatique.
- Prime au premier emploi pour les très petites entreprises.

## **2.3. L'établissement**

L'établissement connaît donc un surcroît d'activité.

### 2.3.1. Le Fond de roulement de l'ASP est très préoccupant

Le fond de roulement est quasiment nul, l'établissement vit en utilisant les crédits d'intervention et chaque dépense non prévue génère un surcroît d'activité à la DFJL qui doit motiver la rallonge budgétaire.

### 2.3.2. La réforme territoriale

La politique qui vise à fixer les sièges des délégations régionales de l'ASP dans les préfectures des nouvelles régions se heurte à une logique compensatoire des préfets préfigurateurs qui souhaitent laisser le siège de certains établissements publics dans les anciennes capitales régionales.

Le PDG réitère son affirmation qu'il n'y aura ni fermeture de site, ni mobilité forcée, les agents devront évoluer mais pas forcément bouger.

Il prévoit de relancer une campagne de conversion d'agents administratifs en contrôleurs car selon lui le secteur contrôle va se renforcer.

## **2.4 Les questions des OS**

### 2.4.1. La réduction des effectifs

Questionné par les OS sur la réduction des effectifs et l'augmentation des emplois précaires, le PDG a réaffirmé que lorsque l'on est confronté à un pic de charge il faut gérer de manière optimale internalisation et externalisation ; ce qu'il illustre par 2 exemples :

- la mise en place des plateformes d'assistance téléphonique : assurées par les agents ASP avec basculement sur un prestataire privé sur certaines plages horaires ;
- la prestation chèque énergie : l'ASP gèrera les dossiers et un prestataire privé établira les chèques.

### 2.4.2. Le nouvel outil d'évaluation

Les OS craignent une baisse de la qualité des évaluations du fait du nouvel outil qui multiplie les compétences à évaluer et laisse peu de latitude dans les choix. Des rectifications de l'outil sont nécessaires. Cet outil crée des frustrations et une perte de qualité de l'entretien annuel.

Le PDG l'a justifié par la nécessité d'une normalisation certes réductrice mais qui permet des comparaisons avec l'extérieur. Il reconnaît la lourdeur de la procédure et des inégalités qui se créent selon l'aptitude de l'évaluateur face à l'outil.

Le secrétaire général s'est déclaré prêt à faire le bilan : un questionnaire va être envoyé aux évaluateurs et le groupe de travail va être réactivé avec les représentants des évalués.

La CFTC-MAE et EFA-CGC rappellent l'obligation de mise en œuvre du protocole pour la prévention des RPS, les services du MAAF font appel à des consultants externes dans ce domaine, il conviendrait d'en faire de même afin d'avoir une mise en place rapide, professionnelle et neutre.

Le SG répond que la réflexion est en cours sur ce sujet et que la position de la direction n'est pas encore arrêtée.

## **3. Les points de l'ordre du jour**

Aucun point n'est soumis au vote.

### **3.1. L'AUDAS**

La présidente et le trésorier ont effectué le bilan 2014 de l'action de l'AUDAS.

Du fait de la réduction de la subvention de l'ASP et malgré des coupes sombres au niveau de la cohésion sociale (moins de voyages) et l'action sociale (moins de CESU) le bilan se solde par un déficit.

En 2015 l'équilibre devrait être atteint au prix d'un énorme effort au niveau des chèques vacances (réduction de 20% du taux de prise en charge de l'AUDAS).

Le PDG s'est félicité de l'excellent compte-rendu de l'activité de l'AUDAS, mais a réaffirmé qu'il n'était pas possible de sanctuariser la subvention que l'ASP verse à l'AUDAS et qu'une baisse est possible dès 2015.

La négociation de la prochaine convention triennale entre l'AUDAS et l'ASP sera cruciale, pour éviter cette érosion permanente et arbitraire du montant de la subvention ASP, les OS ont proposées d'indexer le montant de la subvention sur la masse salariale.

## **Le bilan social**

Le secrétaire général présente une synthèse du bilan social 2014 et le compare au document de 2010 :

- L'essentiel des réductions d'effectif s'effectue en DR (- 300 ETP entre 2010 et 2014) ;
- La population de l'établissement vieillit (47 ans de moyenne d'âge, 17 % de moins de 40 ans, les plus de 50 ans ont doublé entre 2010 et 2014) ;
- Taux d'absentéisme est en hausse et ne peut se justifier uniquement par le vieillissement de la population ;
- Les compte épargne temps augmentent (de 13000 à 28000 jours) ce qui traduit une surcharge de travail, mais pose aussi des problèmes de tuilage au départ à la retraite : les retraités quittent l'établissement 3 à 6 mois avant la date réelle de départ à la retraite.

L'union CFTC-MAE et EFA-CGC a tenu à souligner l'intérêt et la qualité du bilan social remis mais a émis quelques remarques :

- Des indicateurs font défaut :
  - les heures supplémentaires,
  - les documents uniques élaborés ou mis à jour,
  - les actions de développement durable dans l'établissement,
  - les actions de l'ISST, ou encore le nombre de visites médicales réalisées,
  - un indicateur qualitatif qui permettrait d'identifier la qualité de vie au travail,
  - la contribution annuelle versée au FIPHFP.
- Nous regrettons l'absence de feuille de route sociale dans l'établissement ou un calendrier prévisionnel des groupes de travail.
- Nous sommes attentif à l'évolution de l'emploi contractuel qui ne doit pas constituer la seule variable d'ajustement or nous constatons une hausse des effectifs contractuels.
- La déprécarisation doit être poursuivie activement.
- La pyramide des âges indique la nécessité d'une politique de gestion des seniors et des fins de carrière.

Aiguillonné par les OS, le PDG est revenu sur une caractéristique de l'ASP, son faible taux de féminisation des cadres supérieurs :

- Il est confiant sur une évolution positive de la situation : une génération prometteuse de femmes chefs de service existe mais il craint qu'elles ne quittent l'établissement, du fait des concours.
- Il va créer un groupe de travail pour identifier les freins à la mobilité des femmes cadres supérieures.
- Il s'est engagé à être moins strict sur les conditions de la mobilité de ces dernières.

## **3.2. Le Plan de continuité d'activité**

A. Agbohouto responsable de la sécurité des systèmes d'information de l'ASP a présenté le plan de continuité de l'activité de l'établissement.

Ce document définit la stratégie et les mesures à mettre en œuvre pour permettre le maintien des services essentiels de l'établissement en cas de sinistre majeur.

Le périmètre de l'actuel plan se limite au siège (Limoges et Montreuil) et à la DR Limousin.

Le cas des autres délégations régionales sera étudié ultérieurement.

**Vos élus au CTE ASP**

**Titulaires**

**Marie-Gaëlle CANTAYRE et Franck Cayssials**

**Suppléants**

**Olivier POUSSIN et Philippe MARCEL**

**Dates des prochains CTE :**

**mardi 29.09.2015**

**mardi 15.12.2015**