

17 mars 2016

Vos élus du SNUITAM-FSU au Comité Technique Local (CTL) vous informent : ils ont lu pour vous le Rapport public annuel 2016 de la Cour des Comptes qui dresse des constats sur la réforme des organismes payeurs des aides agricoles : « une stratégie à définir, des économies à rechercher ».

En voici quelques extraits ci-dessous :

I - L'amélioration de l'organisation et de la gestion : un objectif partiellement atteint

Six ans après, la fusion des organismes est encore inachevée, qu'il s'agisse des organisations internes, des implantations immobilières ou des systèmes d'information.

Malgré la fusion, l'ASP a conservé les deux implantations de l'Arboreal et de Limoges pour son siège...Six ans après la fusion, l'ASP n'a pas de stratégie de regroupement géographique de ses services, alors même qu'elle pourrait y parvenir en conditionnant les promotions à une obligation de mobilité géographique ou professionnelle.

1 - De multiples applications informatiques

La fonction systèmes d'information est très complexe à l'ASP...La rationalisation mise en place à la suite de la fusion est très largement inachevée.

La complexité des systèmes d'information est un facteur de risque, tant pour la capacité de l'ASP d'assurer le service attendu que pour maintenir ses applications à l'état de l'art

2 - Une gouvernance à améliorer et des mutualisations à rechercher

...à l'ASP, l'organisation des systèmes d'information est très cloisonnée...Une telle organisation ne favorise pas les interactions et mutualisations.

L'ODÉADOM, confronté au renouvellement de son système d'information, devrait envisager un rapprochement avec FranceAgriMer ou l'ASP, afin d'en limiter les coûts.

II - Des surcoûts au lieu des économies attendues

Sur les effectifs : En ce qui concerne l'ASP, la trajectoire prévoit une diminution de 100 ETPT.

A - Une masse salariale insuffisamment maîtrisée

2 - Une intégration dans les corps du ministère de l'agriculture plus coûteuse que prévu

3 - Une politique indemnitaire coûteuse

La Cour recommande aux tutelles de clarifier et d'harmoniser les conditions de mise en oeuvre des régimes indemnitaires dans ces organismes et d'encadrer davantage l'évolution de la rémunération individuelle.

B - Une politique immobilière volontariste mais perfectible

C - Des dépenses de fonctionnement à rationaliser

D - Des refus d'apurement en augmentation



III - Une réforme à approfondir

A - Envisager le versement des aides agricoles par un organisme unique

Il ne paraît plus pertinent de confier à plusieurs opérateurs le versement d'aides communautaires à l'agriculture. L'intégralité de ces aides pourrait être versée par l'ASP.

C - Définir une stratégie cohérente pour l'ASP

L'ASP travaille pour plus de 130 donneurs d'ordre...La multiplicité de petits donneurs d'ordre conduit à une dispersion des activités...

Les agents travaillant pour le secteur des aides agricoles sont très sollicités et doivent être renforcés par des emplois temporaires. En revanche, l'agence doit rechercher des contrats pour les agents dévolus aux autres missions, en raison des gains de productivité liés à la dématérialisation...

Une vision stratégique pourrait conduire l'ASP à abandonner certaines missions pour se recentrer sur son cœur de métier, la gestion des aides agricoles et leur contrôle, ainsi que la gestion d'autres dispositifs de paiement de masse (aides à l'emploi notamment).

CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

Ces constats conduisent la Cour à formuler les recommandations suivantes :

- 1. étudier les conditions d'un regroupement des organismes payeurs des aides agricoles ;*
- 2. pour l'ASP, conforter, en lien avec les tutelles, une stratégie liant l'ensemble des missions et les emplois ;*
- 3. pour l'ASP, FranceAgriMer et l'ODÉADOM, encadrer l'évolution de la masse salariale individuelle ;*
- 4. clarifier et harmoniser les conditions de mise en oeuvre des régimes indemnitaires dans les organismes payeurs*

RÉPONSE DU PRÉSIDENT-DIRECTEUR GÉNÉRAL DE L'ASP à la Cour des Comptes :

Toutes les actions actuellement menées ont pour objectif de restaurer l'équilibre financier de toutes les activités de l'ASP à travers une clarification de l'affectation des ressources, une reconstitution des marges visant à l'équilibre, une amélioration de la productivité et de la compétitivité de l'Agence, la réalisation d'un plan d'économies tant au niveau de la politique d'achat que des modalités de fonctionnement de l'établissement, et une gestion optimisée du parc immobilier.

Ainsi l'ASP vise à se doter d'une tarification de ses prestations lisible et compréhensible par les donneurs d'ordre, et qui puisse faire l'objet d'une validation par les tutelles pour lui conférer un caractère incontestable. Par ailleurs, il est impératif que l'ASP couvre l'intégralité de ses coûts lors de la prise en charge d'un nouveau dispositif (de la phase d'étude jusqu'au pilotage récurrent). À ce titre, une mission d'assistance à la refonte de la tarification est en cours. Ces travaux intègrent le fait que l'ASP aborde le défi de son virage numérique : l'Agence doit assumer une phase de transition impliquant un niveau d'investissement informatique élevé en vue de la dématérialisation de la gestion et des échanges.

Cette transition pèse sur la structure des coûts de l'Agence, alors même que la charge de travail facturable diminue et que l'ASP dispose de charges fixes importantes.



La capacité à financer durablement ses investissements informatiques est vitale pour l'établissement. Cela constitue le « cœur de métier » de l'ASP. En effet, ce qui fait sa force, c'est sa capacité à investir massivement dans des systèmes d'information robustes, fiables et sécurisés.

L'établissement a ces dernières années financé une grande partie de ses investissements sur ses fonds propres, accumulés par des produits financiers de montants élevés qui découlaient du placement de sa trésorerie (crédits d'intervention) et s'élevaient à 35 M€ en 2008. Ce fonds de roulement (FDR) s'est élevé jusqu'à 50 M€ en 2010, et a décliné en moyenne de 10 M€ par an depuis. Or depuis 2010, les revenus tirés des placements financiers se sont progressivement taris du fait, dans un premier temps, de la baisse des taux et, dans un deuxième temps, de l'interdiction qui lui a été faite de percevoir des produits financiers. Un mode de financement nouveau des investissements de l'établissement doit donc être mis en oeuvre afin de pérenniser sa puissance et son agilité informatique, vitale pour ses missions.

Ce changement devra s'accompagner d'une politique RH ambitieuse et à l'écoute de tous les agents et s'orienter vers une politique de gestion des ressources humaines capable de conduire une analyse de l'adéquation entre les ressources, les compétences et les missions. Il devra également permettre un pilotage amélioré de la masse salariale de l'ASP. Le renforcement en cours de la professionnalisation de l'équipe dédiée à l'accompagnement individuel ou collectif que ce soit en termes de recherche de poste ou de réorientation, et de recherche de mobilité sera un atout. Ces démarches s'accompagneront d'un travail approfondi sur d'autres grands projets RH tels que la gestion prévisionnelle des effectifs et des compétences, l'accueil d'un plus grand nombre de travailleurs reconnus handicapés, la mise en oeuvre d'un plan de prévention des risques psychosociaux, l'égalité hommes femmes, ainsi qu'une réflexion stratégique sur l'accueil des jeunes agents au sein de l'établissement.

Ces travaux ont vocation à être largement échangés avec les tutelles, à nourrir le plan stratégique de l'établissement pour les 5 prochaines années et à fixer un cadre rassurant et compétitif pour l'ensemble des donneurs d'ordres.

Les travaux d'harmonisation liés à la fusion et à la fonctionnarisation étant terminés l'établissement s'est donné comme objectif de maîtriser sa masse salariale dans les prochaines années en rajeunissant les agents recrutés, et s'intégrant dans les travaux d'harmonisation des régimes indemnitaires au sein du MAAF.

Un travail d'inventorisation et d'échanges mené par le Secrétariat général du MAAF est actuellement en cours et devrait permettre à la fois d'harmoniser les régimes indemnitaires permettant de favoriser les mobilités entre établissements.

Vos élus SNUITAM-FSU sont à votre écoute. N'hésitez pas à les contacter :