

Monsieur Jean-François MONTEILS
Président de La Chambre régionale
des comptes de la Nouvelle-Aquitaine
3, place des Grands Hommes
CS 30059
33064 BORDEAUX CEDEX

Bordeaux, le **19 NOV. 2018**

Vos références : Contrôle n° 2017-0104

Objet : Réponse écrite au rapport d'observations définitives relatives au contrôle des comptes et de la gestion concernant la gouvernance institutionnelle et la gestion des ressources humaines de la région Nouvelle-Aquitaine pour l'exercice 2016, ainsi que des trois régions auxquelles elle a succédé pour les exercices 2011 à 2015.

Monsieur le Président,

Dans le cadre du contrôle des comptes et de la gestion concernant la gouvernance institutionnelle et la gestion des ressources humaines de la région Nouvelle-Aquitaine pour l'exercice 2016, ainsi que des trois régions auxquelles elle a succédé pour les exercices 2011 à 2015, vous nous avez adressé, par courrier du 9 octobre 2018, reçu le 11 octobre 2018, le rapport d'observations définitives.

Comme vous m'y invitez, je vous communique des éléments en réponse à cette version définitive du rapport d'observations.

Avant de vous présenter les actions mises en œuvre suite à vos recommandations, je tiens tout d'abord à rappeler le contexte et le rôle de la Région aujourd'hui.

La Région Nouvelle-Aquitaine est issue de la fusion de trois anciennes Régions ayant chacune son organisation propre, ses dispositifs d'intervention, sa culture administrative, son écosystème territorial. Le défi premier dans cette fusion, sans précédent historique, a été d'assurer la continuité du service public tant pour les bénéficiaires des politiques régionales que pour les agents qui les conduisent.

Vous le savez, au-delà de la complexité d'un rapprochement à trois, cette fusion a été impactée par la mise à jour de difficultés financières dans l'une des trois anciennes régions. L'identification et le traitement de cette situation a concentré une grande partie de l'énergie de notre administration en 2016. Notre priorité a été la sécurisation financière et juridique de l'institution régionale. Et cela a impacté le

chantier global de réorganisation de la collectivité, et nous assumons ce choix. Nous devons assurer la pérennité financière de la Région.

Or le premier constat global moins de trois ans après la fusion est que nous avons maîtrisé notre endettement, soutenu un effort d'investissement, conservé une épargne nette et brute conséquente et maîtrisé nos ressources humaines.

Pour autant les travaux de réorganisation ont été rapidement entamés afin de stabiliser une première organisation opérationnelle, respectueuse des agents et des anciens territoires et permettant la bonne conduite des politiques régionales. Rien qu'en 2016, 295 réunions et 18 séminaires ont été conduits dans les pôles de la collectivité. A chaque comité technique, et encore aujourd'hui, des modifications organisationnelles sont soumises. C'est un point important sur lequel je souhaite insister. La réorganisation n'est pas une évolution à un instant t, c'est un processus permanent. Une première organisation a été posée, elle est enrichie et corrigée de façon continue. Elle sera demain revue et complétée. Lors du Comité technique de mai 2018, l'organisation du pôle Economie a été par exemple modifiée pour supprimer des postes d'encadrement intermédiaire afin de fluidifier notre organisation. Et des mutations sont encore devant nous. C'est pourquoi nous avons créé en février dernier une Délégation dédiée à la transformation et au changement. Preuve s'il en est que nous sommes conscients des évolutions restant à conduire, de la nécessité de dépasser la problématique organisationnelle pour apprécier celle du changement et de la modernisation. Nous sommes pleinement engagés dans ce mouvement, et cette dynamique doit être soulignée.

Dans ce contexte la Région a néanmoins assumé ses politiques et a engagé un lourd travail d'harmonisation et de rénovation. Sur les 700 dispositifs que comptaient les trois anciennes régions, seulement 350 restent actifs à ce jour et près de 70% ont été harmonisés ou sont en cours.

Cette mise en place de la nouvelle collectivité régionale est donc une mutation sans égal, éminemment complexe, de par l'ampleur des changements, de par la taille de la collectivité, de par le développement d'une gestion en multi-sites. Il me semble indispensable que vos analyses prennent en considération ce contexte sans équivalent dans notre organisation publique.

Je voudrais aussi rappeler le rôle et les missions de la Région aujourd'hui, qui mériteraient d'être présentés dans votre rapport, autrement que dans le point 2.1.2 portant sur la comparaison du périmètre et des modes de gestion des politiques sectorielles des Régions (p. 84 à 89), et comme vous l'avez d'ailleurs fait pour le CESER au point 1.2.1.2. (p. 64).

C'est l'ADN de la Région que de conduire des politiques stratégiques pour le territoire, en soutenant aujourd'hui et en anticipant les évolutions de demain. Les résultats récents de l'attractivité notamment industrielle et numérique de la Nouvelle-Aquitaine le démontrent. Ainsi, en 2017, la Nouvelle-Aquitaine a attiré 305 projets d'investissements exogènes, français et étrangers générant 6546 emplois à 3 ans :

une forte hausse par rapport à 2016 de + 69% du nombre d'emplois et + 29% du nombre d'opérations. L'augmentation du secteur numérique dans la part des investissements est particulièrement remarquable. Parmi ces projets on peut citer : Ubisoft (250 emplois à 3 ans), Betcliv (200 emplois), Meshroom (start-up à potentiel, 20 emplois). C'est à la Région de préparer l'avenir et d'entretenir les dynamiques : économique, des savoirs et de la qualification, d'attractivité et de développement durable des territoires ou encore de mobilité – dynamiques indispensables aux succès de demain.

De même la croissance des emplois industriels est plus rapide en Nouvelle-Aquitaine qu'en France Métropolitaine. Or l'industrie a un effet multiplicateur sur les autres secteurs et joue positivement sur l'administration territoriale (60% des usines sont en milieu rural).

La Région a globalement 4 grands domaines d'intervention prioritaires auxquels nous pouvons attacher chacune de ses compétences :

- Soutenir l'économie et favoriser l'emploi ;
- Accompagner la jeunesse et favoriser son insertion socio-professionnelle ;
- Aménager le territoire de façon équilibrée ;
- Favoriser la transition énergétique et le développement durable.

Enfin, comme vous l'avez-vous-même indiqué lors de l'entretien de fin de contrôle, la Région Nouvelle-Aquitaine a parfaitement collaboré avec vos services, avec une transmission de près de 4 000 documents pendant toute l'année 2017, **contrôle que j'ai suivi particulièrement, soucieux de la conformité des actes de la collectivité**. Ainsi, dans le cadre de votre contrôle, comme à la suite de votre rapport provisoire, nous avons tenu compte de vos alertes et procédé d'ores et déjà à plusieurs régularisations.

Aussi, seules quelques réponses porteront sur des corrections ou compléments, nos commentaires étant engagés vers l'avenir et dans la mise en œuvre des recommandations et des rappels d'obligations juridiques formulées dans le rapport, pour lesquels de nombreuses actions ont déjà été réalisées.

*

Concernant le rapport et la synthèse qui en découle

1 – L'organisation institutionnelle

1.1.4 Page 38 Information du conseil régional sur l'exercice des délégations par le Président

Pour la Nouvelle-Aquitaine, le conseil régional a fait le choix de déléguer au Président, par délibération 2016.5.SP du 04/01/2016 une liste d'attributions, dans les limites fixées par l'article L4221-5 du CGCT. Ce même article dispose qu'il doit

en rendre compte régulièrement au conseil, dans la perspective de ne pas écarter les élus des décisions déléguées.

Il convient tout d'abord de souligner que la délégation donnée au Président pour ester en justice fait l'objet de comptes rendus réguliers depuis 2017 et que cette présentation à l'Assemblée sera étoffée de la liste des sinistres dès la session de juin 2018.

La situation des emprunts de la collectivité est également présentée en plénière, à l'occasion de la présentation des comptes administratifs.

En outre, la commission des finances est tenue régulièrement informée des opérations de désensibilisation des emprunts les plus risqués.

Par ailleurs l'information des élus sur la gestion du patrimoine régional a été faite en Commission des finances, notamment le 8 février 2018.

Il importe d'ailleurs de rappeler que celle-ci est présidée par un élu de l'opposition et que tous les groupes y sont représentés.

Ces arbitrages répondent donc à plusieurs contraintes, mais n'écartent absolument pas les élus de l'information sur l'exercice des délégations.

Ainsi, s'agissant de la gestion des marchés publics, au paragraphe 17 de ladite délibération, il est précisé que cette délégation fait l'objet d'un compte rendu à la plus proche réunion de la **commission permanente (CP)**.

Le choix d'une information en CP a donc été arbitrée en raison :

- du volume de données concernées : ces restitutions, réalisées 5 à 6 fois par an, concentrent un volume de données très important (plus de 11.000 marchés conclus sur l'exercice 2017);
- la cohérence des compétences de la CP en matière budgétaire et de commande publique :

a/ La CP a compétence pour affecter les autorisations de programme et les autorisations d'engagement, c'est-à-dire à les individualiser afin de prévoir le financement d'une ou plusieurs opérations déterminées. C'est donc la CP qui affecte et individualise les crédits dédiés aux marchés publics qui seront conclus. Il est ainsi cohérent que ce soit cette même instance qui soit informée des marchés conclus et engagés sur les crédits qu'elle a elle-même individualisés sur les opérations objet desdits marchés.

b/ La CP a compétence pour procéder à toutes les opérations relatives aux contrats de délégation de service public. Certains segments d'achat, et notamment le segment "Transports scolaires et interurbains", sont gérés soit via des délégations de service public, soit via des marchés publics. Afin de garantir la complétude d'information de la CP, il a été jugé préférable de soumettre à cette instance l'ensemble des contrats de commande publique, indépendamment du support contractuel (marchés, DSP). Cette commission dispose ainsi de l'ensemble des informations relatives aux marchés publics et aux délégations de service public.

Les affectations/désaffectations des propriétés ont toujours été intégrées a priori dans une délibération soumise au vote des élus régionaux, mais en commission permanente, dans le cadre d'une délibération relative à la vente ou l'acquisition d'un bien immobilier.

Ainsi, vous ne pourrez que constater que l'esprit du texte est respecté par l'information régulière des élus.

Il est toutefois pris acte de votre rappel des termes de l'article L4221-5 du CGCT et l'Assemblée plénière sera régulièrement informée, à compter de juin 2019 au moment de la présentation du compte administratif, des délégations consenties au Président en matière de :

- politique d'emprunt, d'opérations financières et de gestion de lignes de trésorerie ;
- régies ;
- dons et legs le cas échéant ;
- passation et exécution des marchés publics et des accords-cadres ;
- affectations et aliénations du patrimoine régional.

2. Organisation, effectifs et gestion du personnel

2.2 Page 88 Organigramme de la Région Nouvelle-Aquitaine

Il est d'abord permis de s'interroger sur le fait que la Chambre fasse des commentaires d'opportunité sur des choix de l'exécutif qui traduisent sur le plan organisationnel les choix stratégiques de celui-ci. Le fait que la nouvelle collectivité ait pu absorber la situation financière de l'ancienne région Poitou-Charentes sans compromettre dès la première année de son existence l'équilibre de ses comptes, harmoniser une large part de ses règlements d'intervention dans des délais brefs et assurer sans heurts majeurs la continuité de ses actions, est là pour démentir cette affirmation.

Sur les remarques de la Chambre :

- La diversité de la taille des pôles traduit tout simplement des missions d'importance différente entre les pôles support et les pôles opérationnels. S'agissant de la taille du pôle développement économique et environnemental, elle traduit la priorité politique donnée par l'exécutif au soutien aux entreprises et à l'emploi, avec une double approche économique et environnementale. L'intégration dans ce même pôle de la direction de l'enseignement supérieur recherche et transfert de technologie correspond de la même manière à une priorité donnée aux transferts de technologies entre les universités et les entreprises.
- La création de secrétaires généraux des sites de Limoges et de Poitiers rattachés au DGS correspond à la priorité stratégique de maintenir une animation et une coordination au niveau de ces deux sites.

La création de secrétariats généraux dans chaque pôle correspond à la nécessité pour chaque DGA de disposer d'une fonction support (RH, finances et contrôle de gestion) qui soit le relais des fonctions supports centrales. Ce mode organisationnel matriciel est très classique dans les organisations publiques ou privées dès lors que les unités opérationnelles ont une certaine taille ; il permet aux responsables opérationnels de suivre leur budget et leurs ressources en lien avec les directions supports centrales.

- Le choix que la majorité des DGA soit localisée à Bordeaux correspond bien à une logique institutionnelle incontournable de l'état-major de la Région à Bordeaux. Au demeurant, lieu central de la Grande Région, cette volonté d'efficacité opérationnelle n'est pas contradictoire avec la priorité politique donnée à un équilibre entre les trois sites, qui s'est traduit notamment par un maintien des effectifs entre chacun d'entre eux, le refus de mobilité forcée et la polyvalence des missions de la Région sur chaque site. Les DGA, Directeurs et cadres se déplacent entre les trois sites très régulièrement. Enfin la mise en place de dispositifs de visio-conférences dont l'usage a été généralisé à l'échelle de toute l'administration sur les trois sites traduit cette même préoccupation managériale. A titre d'illustration, depuis la mise en service du nouveau système de visioconférence en janvier 2017, on dénombre entre 200 et 600 visios par jour entre agents ou élus de la région. La Chambre reconnaît d'ailleurs en page 150 que « la région semble avoir privilégié une organisation administrative équilibrée, répartie entre le nouveau et les anciens chefs-lieux de la région », même si le départ de l'analyse semble dire le contraire.

Enfin, il convient de souligner qu'il s'agit d'une première organisation post fusion, qui devait tenir compte de nombreux paramètres, en articulant les missions exercées différemment dans les ex-Régions, tout en respectant les agents des 3 sites.

Cette première organisation est en amélioration constante. Une deuxième étape va être enclenchée d'ici à la fin du mandat autour de trois considérations :

- La recherche de la meilleure adéquation missions-moyens, afin de s'assurer que notre organisation est la plus efficiente possible pour conduire les objectifs de la collectivité. Des contrats d'objectifs sont travaillés entre Le pôle ressources et les pôles opérationnels. Ces contrats permettront dans le cadre du diagnostic préalable d'évaluer la pertinence de l'allocation des moyens.
- La question de l'assouplissement de notre administration en réinterrogeant le nombre de lignes hiérarchiques pour gagner en agilité et en souplesse et répondre aux besoins accrus de transversalité.
- La réflexion sur l'action territoriale de la Région et ces incidences potentielles en termes d'organisation. A ce jour, hors agents des lycées, 788 agents ont une mission territoriale dont 600 sont localisés sur le territoire. La Région conduit une réflexion autour du périmètre des missions territorialisées (ex : les transports scolaires) et des impacts en termes de ressources humaines et physiques.

Pour mener à bien ces chantiers complémentaires sur notre organisation et les besoins de modernisation, la Région a matérialisé dans son organigramme ce souci de la transformation en créant auprès du Directeur Général des Services une Délégation à la Transformation, au Pilotage et à la Modernisation. Cette Délégation a en charge trois principales missions transversales :

- Une mission Transformation : la Délégation assure le pilotage global du plan de transformation de la Région, en organisant une gouvernance adaptée. La délégation a plus globalement une mission de conseil en projets et organisation, elle est au cœur des réflexions stratégiques organisationnelles, en lien avec les directions métiers et ressources, notamment la Direction des Ressources Humaines.
- Une mission pilotage consistant en l'organisation et la mise en place d'un suivi de l'activité (tableau de bord et indicateurs) des politiques publiques afin de disposer d'un outil centralisé d'aide à la décision et de suivi.
- Une mission Modernisation devant permettre de simplifier et moderniser l'administration tant dans son mode de fonctionnement interne que dans les modalités de mise en œuvre de ses politiques publiques par la refonte des processus, la dématérialisation et digitalisation, l'innovation. La relation aux usagers est une priorité nouvelle, du fait notamment de compétences directes renforcées.

2.3.1.4.1 Page 97 Evolution des effectifs

Le travail de fiabilisation des données est désormais bien avancé et il est essentiel de souligner que l'insuffisance de fiabilité des données soulevée ne révèle pas une absence de maîtrise des effectifs. En effet, comme vous l'avez relevé en page 99, « globalement, pour les 3 anciennes collectivités, il en ressort que les effectifs permanents ont été relativement stables au cours de la période examinée ». Il s'agit selon moi de l'information essentielle à souligner, plutôt que de relever avec insistance les difficultés de fiabilisation des données que nous avons rencontrées et surmontées, liées à la fusion de 3 régions aux pratiques très différentes en terme de calcul d'effectifs.

3 - Le temps de travail

3.1.2 et 3.1.3 Page 158 L'évaluation des surcoûts induits par un temps de travail inférieur à la durée légale, compensé par les heures supplémentaires écrêtées

Il convient de souligner que le temps de travail effectif était supérieur au temps délibéré par les élus. Ainsi, si le temps de travail des agents était inférieur à la durée légale dans les anciennes régions, il est toutefois compensé à plus de 60% selon vos calculs (-176 ETPT et +108 ETPT en HS écrêtées) par les heures supplémentaires écrêtées officielles (sans compter le volume important d'heures réalisées en mission, en déplacement).

En outre, le régime du temps de travail a été régularisé dans le cadre de la nouvelle Région, le nouveau règlement reprenant les dispositions réglementaires de 1 607 heures annuelles.

3.4.3 Page 174 Les heures supplémentaires versées aux chauffeurs d'Aquitaine

Il importe, afin de comprendre ce volume d'heures supplémentaires, de visualiser les missions, exercées par les chauffeurs sur des amplitudes horaires très larges, et sur un vaste territoire, à travers plusieurs exemples.

De manière générale, des élus, domiciliés partout sur le territoire sont très sollicités dans le cadre de leur mission électorale, et notamment pour la participation à des événements durant le week-end, des réunions ou des dîners professionnels tardifs, ce qui engendre très vite des heures supplémentaires pour les chauffeurs. Ex : un vice-président domicilié à La Rochelle est sollicité le dimanche pour l'inauguration du musée de la tapisserie d'Aubusson avec le président de la République.

Si la solution du transport en train est le plus souvent privilégiée, elle n'est pas toujours possible, en raison des horaires de réunion (9h ou 18h) ou des trajets non desservis.

Ex : une vice-présidente de La Souterraine, qui est sollicitée pour un festival à Bazas, trajet non desservi par train.

En 2015, le 1^{er} VP, domicilié à Oloron Sainte Marie, était récupéré tous les dimanches soirs ou le lundi à 6h afin de lui permettre de travailler pendant les trajets. A l'issue des CP ou commissions de la journée, il était raccompagné à son domicile le lundi soir, ce qui représente 6h de trajet A/R pour le chauffeur.

Il convient de souligner que le temps de trajet avec chauffeur inclut un temps de travail ou permet de prolonger la nuit de sommeil : l'élu, qui doit articuler vie personnelle, vie professionnelle et son mandat, peut ainsi travailler tard et rattraper le temps de sommeil ou continuer à travailler dans la voiture le lendemain matin.

Il permet aussi de pallier les risques liés à la fatigue :

Ex : Un VP domicilié à Oloron qui va à la CP de Poitiers le 28 mai, fera près de 1 000 km A/R avec son véhicule.

Ainsi, certains élus ont eu des accidents de voiture liés à la fatigue, encore récemment.

Toutefois, conscient de la question de l'organisation du service que le volume d'heures supplémentaires soulève, plusieurs mesures ont d'ores et déjà été mises en œuvre en 2018, outre la formalisation du recours aux chauffeurs :

- Tenue d'un tableau de pilotage et de suivi d'activité (pièce 3.4.3)
- Création et planification des astreintes de week end sur chaque site
- Limitation de l'indemnisation des heures supplémentaires à 25h par mois
- Recrutement d'un chauffeur sur le site de Limoges.

4 – Les cadres indemnitaires, la NBI, les avantages en nature et l’action sociale

4.1 Page 215 Les cadres indemnitaires

La collectivité a pris acte de l’analyse de la Chambre sur les régimes indemnitaires des ex-Régions, de l’irrégularité de certains dispositifs indemnitaires (leur illégalité n’ayant jamais été soulevée devant le juge administratif par les autorités préfectorales).

Comme vous l’avez rappelé, les écarts de régimes indemnitaires entre les 3 anciennes régions résultaient des choix politiques de chacune des entités.

L’harmonisation des régimes indemnitaires est intervenue conformément à ce qu’imposait la loi NOTRe par le vote le 18 décembre 2017, avec effet au 1^{er} janvier 2018, de la délibération relative à l’attribution du RIFSEEP pour la région Nouvelle Aquitaine.

L’effort financier a principalement été réalisé en faveur des agents des lycées en leur permettant d’intégrer le cadre d’emplois des adjoints techniques pour leur faire ainsi bénéficier du RIFSEEP. Aussi, le nombre d’agents concernés (près de 5 000 agents) a engendré le principal coût financier du RIFSEEP (14 millions € déployés en 4 ans), anticipant en cela la future harmonisation.

Concernant les catégories A et B, ainsi que pour les contractuels éligibles au RIFSEEP, il a été fait le choix d’un dispositif à l’effet financier mesuré, le travail de classification ultérieur ainsi que le complément indemnitaire d’activité (CIA), permettront de compléter les premières mesures votées.

5 - Examen des situations particulières

Cette dernière partie apparaît particulièrement détaillée sur certaines situations, alors même que si un niveau de rémunération élevé est parfois relevé, la chambre reconnaît qu’il est en conformité avec le cadre légal et le principe de parité.

5.1.4 Pages 240 à 252 Emplois fonctionnels au sein du conseil régional Aquitaine

Il m’apparaît essentiel de souligner que le directeur général des services a régularisé sa situation en 2016, sa rémunération ayant été réduite et le trop perçu reversé, dans les 2 cas à sa demande, ce qui est assez rare pour être souligné. S’agissant du montant de la rémunération du DGA « agriculture, développement durable et tourisme », je souhaitais rappeler le contexte de son recrutement en 2010 : ma priorité politique se portait sur les problématiques énergétiques et environnementales, au travers des schémas climat air énergie et cohérence écologique. Afin d’exercer ces nouvelles compétences, facteurs d’innovation technologique et de décentralisation énergétique (développement des énergies renouvelables), un service dédié était créé. S’agissant de compétences nouvelles

pour la Région, seuls des candidats à l'extérieur de la collectivité pouvaient y prétendre et cet agent possédait la connaissance technique d'un domaine peu abordé en interne et un solide réseau d'acteurs économiques (entreprises, développeurs, entreprises de réseau de distribution d'énergie qui avaient participé au grenelle de l'environnement en 2009 et 2010).

Quant aux 3 agents détachés, la Chambre reconnaît finalement que leur niveau de primes respecte le principe de parité et reste inférieur au plafond...

La nouvelle collectivité a bien pris acte des 4 points d'amélioration :

- ⇒ Pour les contractuels sur emploi fonctionnel, veiller à ce que les rémunérations globales (traitement + régime indemnitaire) des DGA ayant un statut d'agent contractuel ne dépassent pas celle d'un fonctionnaire affecté au même emploi.
En l'espèce ce point est respecté au sein de la collectivité actuellement.
- ⇒ Veiller à ce que le régime indemnitaire des emplois fonctionnels soit fixé par délibération au sein de la collectivité.
Ce point a été corrigé et pris en compte dans le cadre de l'harmonisation des régimes indemnitaires de la Nouvelle-Aquitaine (délibérations du 18 décembre 2017 instituant le RIFSEEP et du 28 mars 2018 harmonisant le régime indemnitaire des agents en attente de bénéficier du RIFSEEP). Il est toutefois rappelé le contexte très particulier de la conjonction de 2 grandes réformes : la loi NOTRe dont l'impact a été beaucoup plus complexe pour la région Nouvelle-Aquitaine que la plupart des régions d'une part, et la réforme RIFSEEP modifiant toutes les références du régime indemnitaire, supposant de classer les postes. Alors que la nouvelle région a dû reconstruire un organigramme, parmi de multiples autres chantiers de construction, l'harmonisation du régime indemnitaire et la traduction de la réforme RIFSEEP, en même temps que la mise en conformité du temps de travail, a supposé une négociation sociale de 16 mois, ce qui, vue la complexité du sujet, est une durée normale.
- ⇒ S'agissant de l'exigence qu'une délibération qui autorise explicitement les fonctionnaires détachés à garder le bénéfice de leur régime indemnitaire d'origine, la collectivité délibèrera à la séance plénière de décembre 2018 sur ce point, parallèlement à l'actualisation requise par la réforme RIFSEEP.
- ⇒ Quant à la délégation de signature des arrêtés ou contrats d'agent sur emploi fonctionnel, l'ensemble des contrats et des arrêtés des agents sur emploi fonctionnel en Nouvelle-Aquitaine, depuis 2016, respecte la délégation de signature alors en vigueur.

5.2 Page 254 Les collaborateurs de cabinet

Je tiens à insister sur le respect du nombre de collaborateurs autorisé par les textes dans les anciennes régions, et sur l'information donnée à l'assemblée délibérante, au travers de l'annexe D1 sur l'état du personnel.

Concernant les recommandations :

1. Préciser les délégations accordées aux vice-présidents du CESER, condition nécessaire à l'attribution d'un régime indemnitaire majoré pour les vice-Présidents

Jusqu'alors ces délégations ne faisaient pas l'objet d'une délibération spécifique mais étaient adossées à des arrêtés de désignation.

Afin de prendre en compte la recommandation de la Chambre, une délibération a été votée par l'assemblée plénière du conseil régional au mois d'octobre 2018 (délibération n° 2018.1931.SP).

2. Intégrer le coût des personnels mis à disposition dans le chapitre du compte administratif consacré au CESER

Le coût du personnel mis à disposition du CESER est désormais intégré dans un chapitre budgétaire identifié au budget primitif 2019. La Région rappelle qu'il s'agit d'une mesure de bonne gestion et non d'une obligation légale.

3. Recenser l'intégralité des autorisations d'absence accordées, y compris pour le personnel des établissements scolaires

La Région s'appuie, conformément à la réglementation, sur les équipes de direction des établissements, qui ont l'autorité fonctionnelle sur les agents, pour accorder et suivre les autorisations d'absence.

Lorsque la Région aura déployé le logiciel temps de travail dans les établissements, elle disposera des données sur les congés et autorisations d'absence.

4. Se doter en 2018 d'un SIRH unifié et performant permettant de remédier aux imprécisions constatées en matière de suivi des effectifs

La Région Nouvelle-Aquitaine s'est appuyée depuis le mois de mars 2018 sur une assistance à maîtrise d'ouvrage (AMO) afin de mettre en œuvre un SIRH unique avec une base de données unifiée : l'AMO a porté sur l'état des lieux des processus et des outils, la définition des processus et moyens techniques cibles.

En parallèle, les procédures RH ont été revues en mai-juin 2018.

Le cahier des charges du nouveau SIRH a été élaboré et transmis à l'UGAP pour une mise en concurrence des deux prestataires actuels de la Région.

La mise en œuvre opérationnelle doit démarrer en 2019 pour une mise en œuvre effective au 1^{er} janvier 2020.

5. Développer une GPEEC s'appuyant sur une connaissance affinée de l'état des lieux en matière d'effectifs et un plan prévisionnel de recrutement

La priorité après la fusion a été de construire le nouveau tableau des effectifs, déterminer les nouvelles organisations, connaître les métiers et les harmoniser, établir une cartographie des compétences.

Les effectifs étant dorénavant centralisés dans un outil unique et mis à jour tous les mois, la gestion prévisionnelle des recrutements est désormais prioritaire, et s'intègre dans des contrats d'objectifs, dont le diagnostic est lancé au second semestre 2018.

Ainsi, au titre de l'année 2019, la Direction des Ressources Humaines envisage de créer une entité dédiée à la GPEEC en renforçant l'effectif actuel.

6. Présenter une offre de formation interne davantage orientée vers les métiers et mieux imbriquée avec les objectifs définis dans le cadre de la GPEEC

Un plan de formation triennal, reposant sur une analyse des besoins issus des pôles et des fonctions supports, devrait permettre une approche formation plus axée sur les métiers.

Un vote favorable du comité technique est intervenu en juin 2018.

Un référentiel de compétence managérial est par ailleurs en cours d'élaboration et devrait voir le jour d'ici fin 2018.

Enfin, des répertoires des métiers Siège et Lycées sont en cours d'élaboration. Ils nécessitent un important travail d'harmonisation impulsé par la campagne d'évaluation.

7. Respecter un délai raisonnable (plus d'un mois) entre la date de publicité de la déclaration de vacance d'emploi (DVE) et la décision de l'autorité territoriale

Une procédure a été mise en place afin de sécuriser la saisie des DVE.

Le Centre de gestion a réalisé une formation des agents concernés sur cette question.

La mention de la date de la DVE est dorénavant demandée à chaque gestionnaire dans la fiche de synthèse des parapheurs de recrutement pour vérification du respect de la procédure par la ligne hiérarchique.

8. Veiller à ce que la date des actes de recrutement (signature des contrats de travail, avenants, arrêtés etc.) soit antérieure à leur date de prise d'effet

Il faut noter que, pendant la période de fusion des trois ex-régions, des recrutements ont parfois été actés de manière très occasionnelle dans des délais restreints, ne permettant pas ainsi de réaliser l'ensemble de la procédure dans le temps prescrit.

La collectivité est dorénavant organisée afin de veiller à ce que les contrats soient signés et notifiés aux agents avant leur prise de fonction.

9. Instaurer un suivi exhaustif des situations de cumuls d'emplois ou d'activités

Afin de sensibiliser à nouveau les agents sur la nécessaire information de leur employeur sur le cumul d'activités, une nouvelle procédure de recensement sera formalisée dans les prochains mois.

A ce jour, le formulaire a été revu pour les agents de la Nouvelle Aquitaine.

Ainsi, une campagne de communication pourra être effectuée au mois de décembre 2018 à l'attention des agents pour les autorisations de cumul demandées au titre de l'année 2019.

Sur les rappels d'obligations juridiques :

10. Rappporter la délégation d'attribution donnée par le conseil régional à sa commission permanente pour procéder aux créations, modifications et suppressions d'emplois, afin de se conformer sur ce point à la jurisprudence du Conseil d'Etat n° 133422 du 3 avril 1998

Une délibération modifiant les délégations accordées par l'assemblée plénière à la commission permanente a été votée lors de la séance plénière du mois de juin 2018 (délibération n° 2018.1163.SP).

Ainsi, à compter de cette date, les créations, transformations, renfort occasionnel relèvent d'une décision de l'Assemblée plénière.

11. Veiller au respect des dispositions de l'avant dernier alinéa de l'article L4221-5 du code général des collectivités territoriales qui prévoient que le président informe le conseil régional des actes pris dans le cadre des délégations d'attributions que ce dernier a consenties

Pour la région Nouvelle-Aquitaine, il convient de souligner que la délégation donnée au Président pour ester en justice fait l'objet de comptes-rendus réguliers depuis 2017 et que cette présentation à l'Assemblée a été étoffée de la liste des sinistres lors de la session du mois d'octobre 2018.

Les délégations accordées au Président en matière de finances font l'objet de présentations régulières en commission des finances et en assemblée plénière lors du vote des documents budgétaires.

Quant aux autres délégations, elles font le plus souvent l'objet de délibérations soumis au vote des élus en commission permanente. Ainsi, conformément à l'article L4231-8 du CGCT, le Président du conseil régional informe quatre fois par an la commission permanente concernant la passation et l'exécution des marchés publics et des accords-cadres.

Si les élus sont régulièrement informés de l'exercice de ses délégations par le Président, il est pris acte de votre rappel des termes de l'article L4221-5 du CGCT.

Ainsi, l'Assemblée plénière sera régulièrement informée, à compter de juin 2019 au moment de la présentation du compte administratif, des délégations consenties au Président en matière de :

- politique d'emprunt, d'opérations financières et de gestion de lignes de trésorerie ;
- régies ;
- dons et legs le cas échéant ;
- passation et exécution des marchés publics et des accords-cadres ;
- affectations et aliénations du patrimoine régional.

Enfin, s'agissant du renouvellement des adhésions de la Région, une étude est en cours afin d'apporter la meilleure réponse à la recommandation de la Chambre.

12. Procéder au provisionnement des charges afférentes aux jours épargnés sur les comptes épargne temps (CET), conformément aux dispositions de l'instruction comptable M71 (compte 158)

L'évaluation du montant des CET à provisionner a été faite et sera intégrée au budget primitif 2019.

13. Veiller au respect des dispositions du quatrième alinéa de l'article L.4132-23 du code général des collectivités territoriales qui limite les crédits nécessaires aux dépenses relatives aux personnes affectées aux groupes d'élus à 30% du montant total des indemnités versées chaque année aux membres du conseil régional

Il est d'ores et déjà pris acte de cette recommandation : une délibération de la Commission permanente en date du 13 mars 2018 (délibération n° 2018.462.CP) a modifié le montant de la dotation des groupes d'élus pour l'année 2018, afin de respecter les dispositions de l'article L4132-23 du CGCT.

- 14. Veiller, conformément aux dispositions de la rubrique 2 de l'annexe I au code général des collectivités territoriales, à ce que les actes d'engagement de tous les agents mentionnent, entre autres la référence à la délibération ayant créé l'emploi (ou à la délibération ayant autorisé l'engagement pour les agents des services publics industriels et commerciaux, les contrats aidés ou les vacataires)**

Cette mention figurait bien dans les contrats des emplois permanents. Elle est désormais prise en compte dans la rédaction des contrats non permanents.

- 15. Veiller à faire délibérer l'organe délibérant compétent (le conseil régional ou la commission permanente si elle a délégation de pouvoir en la matière), en application de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et de l'article 2 du décret n°91-875 du 6 septembre 1991, sur le régime indemnitaire des agents en provenance de l'Etat ou d'autres collectivités ou établissements publics et qui sont détachés sur des emplois fonctionnels de direction sur le fondement du décret n°87-1101 du 30 décembre 1987**

Une délibération, autorisant explicitement les fonctionnaires détachés à garder le bénéfice de leur régime indemnitaire d'origine, sera présentée au vote des élus lors de l'assemblée plénière du 17 décembre 2018.

- 16. Veiller à faire délibérer l'organe délibérant compétent (le conseil régional ou la commission permanente si elle a délégation de pouvoir en la matière), sur les attributions de véhicules de fonction à divers agents en application de l'article 21 de la loi n°90-1067 du 28 novembre 1990 et, le cas échéant, sur tous autres avantages en nature qui leur seraient accordés en application de l'article L4135-19-3 du code général des collectivités territoriales**

L'attribution des véhicules de fonction a été régularisée, conformément aux textes cités. La commission permanente a limité, le 5 février 2018, le recours aux véhicules de fonction au directeur général des services et au directeur de cabinet (délibération n°2018.171.CP).

Une délibération sur l'utilisation des véhicules de service (règlement et remisage à domicile) et sur les deux véhicules de fonction de la collectivité va être proposée lors de la séance plénière de mars 2019 après présentation au comité technique.

Enfin, une délibération sur l'attribution des logements de fonction (bâtiments administratifs) pour nécessité absolue de service sera présentée à l'assemblée plénière de décembre 2018.

- 17. Veiller à prendre en compte tous les avantages en nature devant l'être pour le calcul des cotisations sociales, en application des articles L242-1 du code de la sécurité sociale**

La collectivité prend acte de cette remarque tout en précisant que les véhicules de fonction font l'objet d'une déclaration des avantages en nature, et en soulignant la difficulté d'isoler l'utilisation personnelle des outils informatique et de communication, avec le développement du nomadisme dans les modes de travail (gestion multi-site, télétravail, ...).

18. Veiller au respect des modalités de recrutement prévues par les textes lors de l'embauche d'agents contractuels afin de garantir le principe d'égalité d'accès aux emplois publics (notamment les articles 34 et 41 la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)

Les délibérations de création d'emploi précisent bien désormais de manière systématique le cadre d'emploi. Si l'emploi peut également être pourvu par un agent contractuel sur le fondement de l'article 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, il est également précisé la nature des fonctions, les niveaux de recrutement et de rémunération.

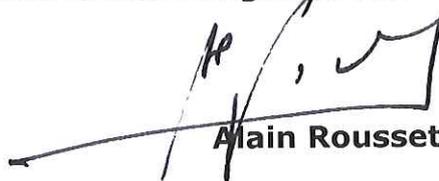
En outre, les publications de poste sont ouvertes en premier lieu aux titulaires. La possibilité de candidature est ouverte aux contractuels dans un second temps en cas de jury infructueux. Pour des emplois spécifiques dont les profils de titulaires n'existent pas et qui nécessitent des compétences particulières, la publication interne et externe peut être choisie dès le lancement du recrutement.

*

En conclusion, il m'a paru essentiel de souligner le travail accompli par la Chambre, avec notamment les constats importants pour l'avenir de notre collectivité tout en apportant également un certain nombre d'éléments d'explications permettant d'éclairer les conclusions que vous avez formulées, et de vous confirmer notre volonté de mettre en œuvre des réponses opérationnelles.

Restant à votre disposition pour toute information complémentaire, je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de ma considération distinguée.

Le Président du Conseil Régional Nouvelle-Aquitaine



Alain Rousset