



Monsieur Bernard LEJEUNE  
Président de la Chambre Régionale des  
Comptes Auvergne Rhône Alpes  
124-126 boulevard Vivien Merle  
CS 23624  
69503 LYON CEDEX 03

Le Puy-en-Velay, le 9 septembre 2022

Objet : Réponse de la  
Communauté  
d'agglomération suite au  
rapport d'observations  
définitives du contrôle des  
comptes et de gestion de la  
collectivité

Monsieur le Président,

Vous m'avez communiqué, par courrier du 12 août 2022, le rapport d'observations définitives suite au contrôle des comptes et de gestion de la communauté d'agglomération du Puy-en-Velay.

Après avoir connaissance de ce document, vous trouverez ci-après les différentes observations que nous souhaitons formuler, en reprenant la trame du rapport.

A titre liminaire, je prends acte de vos remarques concernant la bonne santé financière de la communauté d'agglomération, de son désendettement et de la maîtrise des dépenses de fonctionnement, notamment sur le plan des ressources humaines.

A cette occasion, je me félicite que la chambre ait relevé que l'augmentation annuelle moyenne des charges de personnel a été contenue à 1,2 % et que ce résultat ait permis une ambitieuse réforme du régime indemnitaire, menée depuis 2018, ainsi qu'une amélioration du dispositif de protection sociale des agents.

Recommandé avec A.R.

N°1A19217603393

### La gouvernance Intercommunale

#### **Recommandation N°1 : Renforcer la gouvernance de l'agglomération.**

Concernant le fonctionnement du « Relais Agglo du Plateau », la communauté d'agglomération tient à préciser que la délibération actant la mise en place d'un service de prestations techniques envers les communes du « Relais Agglo du Plateau » s'adresse à ces 23 communes. Dans les faits, les communes historiquement utilisatrices de ce service (les 8 communes de l'ex CC du Pays de Craonne) sont pour l'instant les seules à faire usage de ce service. Les 15 autres communes ne font pas appel aux services techniques communautaires. Elles sollicitent des prestataires privés, chantiers

d'insertion... La communauté d'agglomération a également mis en place des conventions de prestations de services avec les communes (21 conventions) : les communes effectuant des prestations pour le compte de la communauté d'agglomération. Cette dernière réfléchit par ailleurs à la mise en place d'une antenne mobile France Services qui se déplacerait en fonction d'un planning prévisionnel et des besoins identifiés, dans différentes communes-membres.

**Concernant le fonctionnement de la Commission Consultative des Services Publics Locaux (CCSPL)**, la communauté d'agglomération prévoit une réunion prochaine de cette instance pour l'examen des rapports d'activité. Par ailleurs, il est précisé que la CCSPL s'est réunie le 10 novembre 2021 pour examiner la question de la création et de l'exploitation d'un crématorium.

**Concernant la création d'un Conseil de Développement**, la Communauté d'Agglomération prévoit de créer cette instance d'ici fin 2023.

**Concernant l'adoption d'un Pacte de gouvernance**, il est précisé que la Communauté d'Agglomération prévoit de rédiger une charte de gouvernance fin 2022.

#### **La fiabilité des comptes.**

**Concernant le suivi des immobilisations**, comme indiqué à la Chambre, la Communauté d'Agglomération, en étroite collaboration avec le comptable public, a engagé un travail de mise à jour de l'inventaire. Les services se sont d'abord mobilisés sur les budgets annexes et notamment le budget RTCA. Les différentes étapes effectuées par les services en lien avec la trésorerie ont consisté à :

- reconstituer les immobilisations et les saisir dans le logiciel,
- vérifier l'état des immobilisations avec l'inventaire physique,
- procéder à la réforme de certains biens et d'en informer le comptable pour la sortie d'actif,
- contrôler la concordance entre l'inventaire et l'état de l'actif pour la valeur brute.

Ainsi, cette démarche a été réalisée pour le budget RTCA. Une fois les immobilisations saisies en fin d'année, un contrôle avec l'inventaire physique a été effectué permettant la sortie des biens réformés. Après les écritures effectuées chez le comptable et l'ordonnateur, l'inventaire et l'état de l'actif sont concordants au niveau de l'actif brut au 31 décembre 2021.

Une dernière étape reste à réaliser : la reprise des amortissements chez le comptable public. La différence mentionnée entre la Valeur Nette Comptable (VNC) figurant sur l'inventaire et sur l'actif provient de la non répartition des amortissements pratiqués par la collectivité dans les fiches d'actifs tenues par le comptable, il en découle que la VNC à l'état d'actif est erronée car elle est identique à la valeur brute. Les services de la Communauté d'Agglomération ont pris attache de la trésorerie pour que cette anomalie soit corrigée.

Par ailleurs, **concernant le suivi des biens mis à disposition**, la Communauté d'Agglomération a été confrontée à des difficultés pour disposer des procès-verbaux relatifs aux transferts de compétences. Les communes ne parviennent pas toujours à établir les documents et fournir à l'EPCI l'état d'inventaire et des amortissements réalisés. Cette situation engendre un décalage dans la prise en compte de ces immobilisations dans l'actif de la Communauté d'Agglomération.

**Concernant les amortissements des biens**, la Communauté d'Agglomération a pris note des remarques de la Chambre et va profiter du passage à la M.57 pour revoir et surtout harmoniser les modalités comptables d'amortissements.

**Concernant le contrôle des régies**, la crise sanitaire ainsi que le changement de comptable public et de son adjoint référent des régies n'ont pas permis, après la phase de mise à jour et de rationalisation des régies, de mettre en place un contrôle régulier conjoint avec la trésorerie. La Communauté d'Agglomération va prendre attache du comptable public pour renforcer les contrôles communs.

**Concernant les provisions**, il est précisé que la Communauté d'Agglomération, lors de l'établissement du budget primitif, prévoit chaque année une somme de 30 000 à 50 000 € sur le poste des charges de personnel pour le paiement des jours épargnés par les agents dans le cadre du Compte Epargne Temps (CET). Cependant, la collectivité prend note des remarques de la Chambre et va engager une réflexion sur le sujet pour mettre en place des provisions.

### **La situation financière de la collectivité**

Concernant les subventions allouées, la Communauté d'Agglomération, lors de l'établissement du compte administratif 2021, a pris en compte la remarque de la Chambre et a bien rempli l'annexe C2 relative à la liste des organismes dans lesquels la collectivité a pris un engagement financier et notamment les subventions supérieures à 75 000 € ou représentant plus de 50 % du produit figurant au compte de résultat de l'organisme.

**Concernant la définition de critères d'attribution de subventions**, il est précisé que suite à l'installation du conseil communautaire, un groupe de travail "sports" comprenant des élus de la commission culture, tourisme et sports a été constitué. Ce groupe de travail a entrepris une réflexion sur les critères d'éligibilités des clubs sportifs aux aides communautaires et sur les critères permettant d'analyser les dossiers déposés.

Ainsi, il est envisagé de créer 6 catégories d'aide :

- Aides aux clubs labellisés communautaires (unique club de la discipline sur le territoire agglo),
- Aides aux clubs excellences seniors (niveau national ou projet sportif d'accession au niveau national sur 3 ans),
- Aides aux clubs excellences jeunes (niveau national ou projet sportif d'accession au niveau national sur 3 ans),
- Aides aux manifestations sportives de portée communautaire
- Aides aux sportifs de haut-niveau (liste ministérielle),
- Aides aux déplacements : compétition de niveau régionale

Chaque catégorie se décline en critères d'éligibilité et en critères d'intervention au regard de la dimension sportive, éducative, territoriale et environnementale. Cette procédure sera mise en œuvre et pourra faire l'objet d'ajustement si besoin au cours des années suivantes.

Le service Cohésion sociale a proposé la mise en place d'une grille d'évaluation des projets présentés dans le cadre de ses crédits de droit commun. Ainsi, les différents projets sont étudiés en fonction des thématiques en lien avec les valeurs de solidarité, du vivre-ensemble, de l'équité, de la non-discrimination, de l'accès aux droits et du bien-être social, et en fonction de plusieurs critères (dimension

communautaire, innovation, communication, bénéficiaires etc.).

Cette grille est un outil d'aide à la décision mise en place dès 2022 qui pourra être améliorée sur les prochaines années.

**Concernant la gestion et la cession du golf**, la Communauté d'Agglomération, consciente de la difficulté financière du budget golf, a tenté de trouver des solutions pour assurer un équilibre pérenne.

Comme indiqué lors du précédent contrôle, la mise en délégation de service public ayant échoué par deux fois (2009 et 2013), la collectivité a décidé d'investir en vue de la remise à niveau des équipements et de l'extension à 18 trous afin de dynamiser l'équipement et de relancer une procédure de DSP dans de meilleures conditions. Une première étude avait estimé le coût de l'opération à 1,5 M€ (estimation septembre 2017). Sur cette base, des subventions avaient été sollicitées auprès des partenaires financiers. Cependant, une étude plus poussée faisait apparaître la nécessité de travaux d'irrigation sur l'ensemble du site, l'extension du centre technique et l'achat de nouveaux matériels. Le coût de l'opération estimée est alors passée à 2,4 M€ (estimation octobre 2018). Compte tenu du nouveau montant de l'opération, de la réponse négative de certains partenaires financiers relatives aux subventions, il a été décidé de ne pas retenir cette solution, le reste à charge pour la collectivité étant trop important.

Par ailleurs, des contacts avaient été pris auprès de gestionnaires de golfs (Ugolf, Blue Green) pour évaluer leur intérêt d'une candidature à une délégation de service public dans l'hypothèse de la gestion d'un équipement à 18 trous. La réponse a été identique : leur intérêt est assez, voire très limité, et passait nécessairement par le versement d'une subvention d'équilibre supérieur au déficit antérieur.

Face à cette situation et à la brutale défaillance du titulaire du marché d'exploitation du Club House à la veille de l'ouverture du golf, les élus, par délibérations du 11 avril 2019, ont décidé d'explorer tous les modèles économiques et juridiques. La cession de l'équipement étant envisagée, les procédures nécessaires ont été réalisées et notamment : dépôt d'une demande d'avis des domaines sur la valeur vénale (le 18 février 2019), appel d'avis public de mise en concurrence (7 avril 2020), consultation du Comité technique (pour le personnel le 26 août 2020), suppression du service public après la saison 2020 (délibération du 17 septembre 2020), désaffectation et déclassement des équipements (délibération du 11 décembre 2020) et signature d'un compromis (délibération du 11 décembre 2020).

Cette cession réalisée, certes en période de crise sanitaire, a permis de mettre fin à l'intervention financière du budget principal qui était de l'ordre de 190 000 € par an.

**Concernant le programme des investissements**, suite à l'extension-fusion en 2017, la Communauté d'Agglomération avait deux ans pour définir le périmètre de l'ensemble de ses compétences. Parallèlement, un projet de territoire a été élaboré. Ces deux dossiers ont demandé de nombreux échanges, concertation et temps de réflexion. Par conséquent, le rythme des investissements a été ralenti. A cela s'ajoute, la complexité administrative, technique et normative de certains dossiers comme la salle multi-activités sur l'ancien site de Quincieu ou le Centre culturel de Vals qui a généré un report de réalisation. En 2020, la crise sanitaire a freiné la réalisation des investissements.

Après le travail de définition des contours du périmètre d'intervention de l'EPCI, l'établissement du projet de territoire et la reprise de l'activité économique, aujourd'hui la Communauté d'Agglomération peut poursuivre les investissements programmés et la remise à niveau des équipements. Elle a d'ailleurs prévu un plan pluriannuel d'investissements (PPI) important sur les prochaines années qui va nécessiter de mobiliser l'épargne constatée.

Il est ainsi prévu un montant de dépenses d'investissement de l'ordre de 79 M€ sur la période 2022-2026.

**Concernant la situation de certains budgets annexes**, il est précisé que la trésorerie négative du budget « Maison de Santé » (soit – 590 k€ au 31-12-2020) provient notamment de l'attente du versement des subventions relatives à la construction d'un équipement sur la commune de Craponne. Cette opération a été financée par un emprunt mobilisé sur le budget annexe en 2019 et des subventions dont certains partenaires n'avaient pas effectué le versement au 31 décembre 2020. Ainsi, à cette date, il restait encore à percevoir la participation de l'Europe (546 K€), le solde de la DETR (État 36 K€) et le solde du FCTVA (7 K€).

Pour le budget ZAE, la Communauté d'Agglomération a mobilisé en 2021 deux emprunts sur ce budget annexe à hauteur de 2,135 M€ pour financer l'acquisition et l'aménagement des terrains. Elle précise qu'elle veillera que ce budget ne dégrade pas la trésorerie du budget principal.

Pour les budgets Eau et Assainissement, les consommations d'eau et d'assainissement font l'objet d'une seule facture regroupant les deux services. Les rôles de facturation sont encaissés en totalité sur le budget porteur Assainissement.

La bascule de trésorerie est effectuée par le trésor public de façon ponctuelle et décalée dans le temps, à leur initiative.

Les montants de la trésorerie des budgets eau et assainissement ne sont donc jamais représentatifs à l'instant « T », le budget assainissement ayant en permanence une partie de la trésorerie du budget eau.

### **Intégration et équilibres financiers et territoriaux**

#### **Recommandation N°3 : Coupler l'élaboration des PPI et Pacte Financier et fiscal dans un objectif de couverture équilibrée du territoire.**

**Concernant l'établissement d'un pacte financier et fiscal**, comme l'a indiqué la Communauté d'Agglomération lors du contrôle et comme mentionné dans le projet de territoire, l'élaboration d'un pacte financier et fiscal est en cours et son adoption devrait intervenir d'ici la fin de l'année 2022.

**Concernant le délai de répartition du Fonds de Péréquation Intercommunal de Compensation (FPIC)**, dans le cadre d'une répartition dérogatoire, la Communauté d'Agglomération dispose d'un délai de deux mois à compter de la communication de la fiche d'information du FPIC détaillée par commune. En 2020, la Préfecture a notifié cette fiche par courrier en date du 13 août et le conseil a délibéré le 17 septembre, soit dans la période des deux mois exigés. En 2021, la notification est intervenue le 12 août et les élus ont délibéré le 30 septembre.

**Concernant l'évolution des attributions de compensation**, la communauté d'agglomération indique que le rapport est en cours d'élaboration et sera présenté au conseil communautaire avant la fin de l'année 2022.

**Concernant la répartition des investissements** sur l'ensemble du territoire, il semble important de rappeler que si la part de projets hors de l'ancienne communauté d'agglomération est relativement modeste, ce constat ne résulte pas d'arbitrages budgétaires en leur défaveur mais plutôt d'une faiblesse des attentes ou besoins exprimés.

A cette occasion, il est utile de rappeler qu'au moment de la fusion en 2017, les projets d'investissement programmés par les anciennes communautés de communes étaient très limités compte-tenu de leur santé financière précaire.

De plus, il est important de souligner un nombre croissant de projets à vocation touristique réalisés récemment sur le territoire hors de l'ancienne CA (zone humide de Saint-Victor-sur-Arlanc, aménagement des gorges de l'Arzon, cheminement piétonnier à Saint-Julien d'Ance, participation à la création d'un vélorail entre Allègre et La Chaise-Dieu,...). Ces projets représentent des montants financiers assez faibles comparativement à des investissements plus importants sur le bassin du Puy-en-Velay mais répondent bien aux attentes de ce territoire. De même, des crédits d'investissement sont consacrés à la modernisation des 26 zones d'activités communautaires répartis sur l'ensemble du territoire (montant annuel variable de 1 à 1,5 M€).

Enfin, au-delà du volet des investissements, il est précisé que les attentes des territoires hors de l'ancienne CA s'expriment fortement en matière de maintien ou de renforcement des services publics. Ainsi, l'effort consenti par la communauté d'agglomération pour maintenir des services de mobilité de proximité (transports scolaires, transport à la demande,...) est ressenti très positivement. La participation de l'agglomération à la Mission Santé portée par le Pays du Velay est également un atout supplémentaire pour cette partie du territoire.

### **Mutualisations**

La mutualisation des services « supports » de la ville et de l'agglomération est ancienne, et a devancé le cadre législatif. Les collectivités ont su s'adapter aux différentes réformes, prenant sérieusement en compte les préconisations émises lors du dernier contrôle de gestion.

Cette organisation agile a permis à l'agglomération de mener efficacement la procédure de fusion en 2017, et de s'adapter à son nouveau périmètre sans effet notable sur les effectifs ou la masse salariale des services communs.

La mutualisation des services a aujourd'hui atteint un point d'équilibre, après quelques années très intenses suivant la fusion.

Son périmètre n'a pas progressé depuis 2017 afin de ne pas empiéter sur les compétences, et l'identité propre aux territoires très divers qui composent l'agglomération.

### **Gestion des Ressources Humaines**

Organisation de la fonction RH

La chambre note que le rapport d'efficience de la gestion des ressources humaines de l'établissement, c'est à dire la proportion d'agents de ce service par rapport à l'effectif géré est de 1,67 % soit légèrement en deçà des taux moyens observés dans les collectivités qui varient de 1,7 % à 2,4 %.

A cet excellent pourcentage d'efficience s'ajoute une complexité supplémentaire inhérente à tous les services communs aux trois collectivités du Puy en Velay : plusieurs organes délibérants et instances paritaires séparées, plusieurs budgets, des enjeux parfois différents entre collectivités, mais la volonté de maintenir un sentiment commun d'appartenance, une équité entre les collectivités de nature à ne pas freiner les mobilités internes notamment.

Le calcul de la chambre a été réalisé de la manière suivante :  
effectif physique au 1<sup>er</sup> janvier (614) / (nb d'agents du service 19 \* temps de travail consacré à l'agglomération (0,54)

Afin de mieux tenir compte de l'activité du service, ce pourcentage de 1,67 % proposé par la chambre peut être pondéré, avec d'autres méthodes de calcul, par exemple :  
nombre moyen de fiches de paie réalisées (ville + agglomération + CCAS) / nombre d'agents du service. Le résultat est alors de 1,53 %.

Cette proportion très réduite est cohérente avec la démarche de rationalisation et stabilisation des effectifs entreprise dans le cadre de la mutualisation des services et saluée par la chambre.

#### **Recommandation N°4 : Respecter la durée annuelle du Temps de Travail (1607 heures)**

**Concernant le temps de travail des agents**, il est préalablement rappelé que, dans le contexte du rapport Laurent sur le temps de travail dans la fonction publique, et à l'occasion de la fusion des intercommunalités, l'accord 35 heures de la « nouvelle » agglomération a été abordé comme l'opportunité de proposer une organisation au plus près des besoins réels de la collectivité.

Ce règlement relatif au temps de travail a conduit une majorité des salariés de l'agglomération à augmenter sensiblement leur temps de travail annuel, lequel est passé à 1586 heures effectives-1572 heures une fois déduits les jours de fractionnement- et 1558 heures pour le service de la collecte des ordures ménagères, et à y introduire plus de flexibilité.

L'accord négocié et adopté en 2018 repose sur une sujétion commune à tous les salariés : l'annualisation du temps de travail, et à des sujétions propres à chaque service (pénibilité, obligation de continuité, travail du dimanche ...).

La planification de la présence et l'activité des agents, notée sur un tableau tenu au sein du service, et actualisée selon les absences, congés, ou formations des agents, permet une grande stabilité et adaptabilité de l'organisation.

Ainsi, malgré l'absence de contrôle automatisé du temps de travail, relevée par la chambre, les agents de l'agglomération disposent de plannings, qui sont suivis et mis à jour au sein de leur service, validés par leur supérieur hiérarchique.

Ainsi, la mise en œuvre de cette annualisation du temps de travail aura permis de réduire significativement les heures supplémentaires et de contenir les effectifs et la masse salariale, ainsi que le relève la chambre.

Pour autant, la Collectivité prend note des observations de la Chambre et indique que la Préfecture de Haute-Loire l'invite à revoir les dispositions actuellement mises en place.

**Concernant la formalisation de projets de service**, la chambre reconnaît la pertinence de leur mise en œuvre, dans une optique de subsidiarité et comme facteur de flexibilité et d'adaptation de l'organisation des services aux besoins réels de la structure.

Cette organisation pourra se poursuivre, dans un objectif d'amélioration continue en tant que clé de voûte de l'organisation du temps de travail de la collectivité.

Elle contribue à réduire les besoins de remplacements, et les heures supplémentaires, mais est également porteuse de sujétions complémentaires à l'annualisation, dont l'acceptabilité par les agents est liée à la contrepartie d'une réduction globale du temps de travail annuel.

**Concernant l'absentéisme**, comme le relève la Chambre, au delà du recrutement dès 2017 d'un second préventeur des risques professionnels, la collectivité a entendu développer des indicateurs de suivi de l'absentéisme, notamment de l'absentéisme pour maladie ordinaire, selon les préconisations du précédent rapport d'observations.

Une synthèse de ces indicateurs est systématiquement produite en CHSCT, et donne lieu à une présentation par l'équipe de prévention, qui est amenée à entrer dans les détails permettant une analyse plus fine.

La collectivité prend note des éléments complémentaires qui pourraient figurer sur ces synthèses (nombre d'agents, statut, sexe ...), et des perspectives d'analyses complémentaires qui en découlent.

De nombreuses mesures ont été déployées afin de limiter l'absentéisme, au-delà du recrutement d'un préventeur supplémentaire et des tableaux de bord suivis.

On peut citer des actions qui concernent tous les services :

- Charte du temps : incitation aux bonnes pratiques en matière de conciliation des temps personnels et professionnels,
- L'instauration d'un véritable travail de coopération avec la médecine du travail, et la psychologue du travail du centre de gestion : une nouvelle convention qui permet une disponibilité accrue du médecin du travail et donc un meilleur suivi des agents, le recours à un psychologue pour la prévention des RPS en suivi individuel ou collectif, accompagnement des mobilités (bilans de compétences ...), réunions de concertation régulières sur notamment les situations de reclassement ...
- La réorganisation du service des ressources humaines avec dans un premier temps la création d'une unité pluridisciplinaire prévention/absentéisme puis dernièrement d'une unité emploi/formation qui aura une mission active dans la mise en œuvre des PPR en rapprochant les différents acteurs des reclassements (agents, services d'accueil, médecin du travail, psychologue, préventeurs, ...),
- Les nombreuses mobilités internes ou réaffectations de personnes inaptes à leur poste ou en voie de le devenir, y compris vers la ville et le CCAS du Puy en Velay, par mutation, détachement ou mise à disposition
- Les analyses systématiques des accidents du travail et les mesures correctives mises en œuvre,
- Les formations au management organisées pour les cadres, puisqu'il est établi que le management a nécessairement un effet sur le bien être au travail, et donc sur l'absentéisme,
- Les adaptations de postes menées en lien avec la médecine préventive et le FIPHFP, notamment sur des postes administratifs (ergonomie du poste, du fauteuil de bureau, généralisation du double écran, achat de souris ergonomiques ...). Une démarche plus générale est d'ailleurs envisagée à moyen terme.
- Une politique de recrutement équilibrée, formalisée dans le plan pour l'égalité professionnelle,
- La désignation d'un formateur PRAP au sein du service des ressources humaines dont l'action sera centrée sur les adjoints techniques, et notamment les agents d'entretien.



Mais également des actions ont été ciblées sur un public particulièrement victime d'arrêts de travail, les salariés des crèches :

- Une formatrice interne PRAP a été désignée et formée,
- Un référentiel du mobilier adapté au travail en crèche a été réalisé.
- Des formations relatives à l'aménagement des crèches sont organisées dans chaque structure,
- Une démarche de gestion des emplois et des compétences ciblée notamment sur ce métier, en raison de son absentéisme spécifique (personnel très exposé aux épidémies grippe, gastro-entérite, Covid ...) et des risques d'inaptitude liés au port des enfants, à la position accroupie ... Cette démarche vise à mieux connaître le profil professionnel, les compétences transposables, les problématiques individuelles de ces salariés pour faciliter la gestion de parcours professionnels plus individualisés,
- Un plan d'action de prévention spécifique est en cours de réalisation par l'assistant de prévention du service en lien avec les conseillers de prévention, faisant suite à la dernière mise à jour du document unique.

**Concernant les effectifs**, comme la Chambre le note, les effectifs sont restés stables durant la période sous contrôle, et les charges de personnel ont été contenues.

Les évolutions des charges de personnel tiennent principalement à la mise en œuvre du RIFSEEP, qui a permis de restaurer l'équité au sein de l'agglomération issue de la fusion des intercommunalités en 2017.

La stabilité des effectifs, malgré la création de nouvelles missions (transition énergétique, géomatique, GEMAPI, urbanisme ...) est à mettre en relation avec l'augmentation du temps de travail consentie par les agents.

Au delà de ce constat satisfaisant, la chambre a entendu comparer les effectifs physiques rémunérés à date arrêtée et le tableau des effectifs inclus dans les annexes budgétaires.

Ces deux tableaux n'ont pas trait à la même réalité.

Le tableau des effectifs budgétaires est obligatoire à l'occasion de 3 situations :

- pour les créations d'emplois
- pour les modifications et suppressions de postes
- et pour établir la preuve de l'existence d'un poste vacant.

Ce tableau est arrêté au 31 décembre pour le compte administratif et au 1<sup>er</sup> janvier pour le budget prévisionnel.

Or, le tableau d'avancement de grade des agents étant annuel, et réalisé au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, le tableau des effectifs (au 31 décembre comme au 1<sup>er</sup> janvier) compte nécessairement un certain nombre de postes vacants, destinés à être pourvus par des avancements de grade, et à être supprimés ensuite.

Par ailleurs, l'apurement de ce tableau suite à des départs, des remplacements sur un grade différent (...) nécessite à la fois un avis du comité technique et une délibération, il ne peut donc pas refléter en permanence, comme le tableau des effectifs rémunérés, une image fidèle des salariés en poste.

Les postes vacants sur ce tableau sont en moyenne supprimés une fois par an.

Ainsi, les départs (retraites, mutations ...), leurs remplacements respectifs, les postes créés en cours d'année, les évolutions normales de carrière des agents ont un effet sur la courbe des effectifs mentionnés au tableau budgétaire, qui n'a rien de proportionnel à l'évolution des effectifs rémunérés tout au long de l'année.

### **Les rémunérations**

**Recommandation N°5 : Corriger les irrégularités constatées à la suite de la mise en œuvre du RIFSEEP, en intégrant l'attribution de logement pour nécessité de service dans le barème d'IFSE et en supprimant l'indemnité forfaitaire pour frais de représentation.**

**Recommandation N°6 : Mettre en place un dispositif de contrôle automatisé du temps de travail.**

**Concernant le régime indemnitaire**, celui-ci a été mis en place en 2018 avant que ne se stabilise l'organigramme de la collectivité.

Certains groupes de fonctions méritent d'être regroupés avec d'autres tant ils sont peu utilisés, et considérant la faiblesse des écarts de rémunération.

Comme le note la chambre, c'est une démarche de simplification qui mérite d'être menée.

Par ailleurs, **concernant la mise en œuvre du RIFSEEP**, le tableau annexé à la délibération portant régime indemnitaire de la collectivité a été mis à jour lors du Conseil Communautaire du 30 juin 2022 afin de mentionner cette limite.

**Concernant le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)**, sa mise en œuvre au sein de la collectivité est issue d'un compromis avec les représentants du personnel.

L'adoption ex-nihilo d'un complément indemnitaire de 100 € en moyenne pour tous les agents a néanmoins constitué un progrès salarial et un coût pour la collectivité.

Cette expérimentation a constitué un premier pas vers une rémunération tenant mieux compte de la manière de servir.

L'expérience acquise dans ce cadre et les remarques de la chambre invitent à minima à simplifier ce dispositif s'il n'est pas possible d'agir sur son caractère incitatif.

Par ailleurs, **concernant le versement d'une indemnité forfaitaire pour frais de représentation**, il est indiqué que cette anomalie a été corrigée sans délai.

**Concernant la rémunération d'heures supplémentaires**, il est tout d'abord précisé que celles-ci ont diminué d'un tiers durant la période sous contrôle en raison de l'accord relatif au temps de travail voté en 2018.

Celui-ci introduit plus de flexibilité dans le travail, au travers de l'annualisation et des projets de service, et une définition très stricte des heures supplémentaires, qui sont depuis lors récupérées en priorité, et sans majoration de temps.

25 % d'entre elles environ sont réalisées par des agents de la direction de l'eau et de l'assainissement, à l'occasion d'astreinte.

Il serait dans ce cas très difficile de mettre en œuvre un quelconque système automatisé susceptible de décompter ce temps.

Le coût financier de l'achat et de la maintenance d'un logiciel, et le coût salarial des agents chargés de paramétrer, renseigner et suivre un tel logiciel est sans commune mesure avec les potentielles économies qu'on pourrait espérer.

Néanmoins, à l'occasion de la rédaction des lignes directrices de gestion et de la stratégie pluriannuelle de ressources humaines, la collectivité s'est fixé l'objectif de se doter d'un tel outil, dont la mise en œuvre risque d'être complexe et coûteuse en raison de la multiplicité des sites de travail.

La chambre invite également l'établissement à définir par délibération la liste des emplois ouvrant droit aux IHTS.

Il est mentionné à l'article 2 du décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires : « Un arrêté conjoint des ministres chargés du budget et de la fonction publique et du ministre intéressé fixe la liste des corps, grades, emplois et fonctions pour lesquels les conditions énumérées au 1° et au 2° du I ci-dessus sont remplies. »

Or dès le 14 janvier 2017, par souci de se fondre dans un cadre réglementaire immédiatement après la fusion intervenue le 1<sup>er</sup> janvier 2017, le conseil communautaire a voté la possibilité de payer des heures supplémentaires à tous les agents de l'agglomération des cadres d'emplois listés, dès lors qu'ils en remplissent les conditions très strictement définies dans cette délibération.

### **Les conséquences de la crise sanitaire**

#### **Le télétravail**

La charte relative à la mise en place du télétravail a été votée lors du comité technique du 15 décembre 2021 après une concertation supplémentaire avec les représentants du personnel qui ont sollicité quelques modifications sémantiques par rapport au projet initial.

Depuis lors, cette charte a été votée par le conseil communautaire et diffusée aux agents.

Une phase d'analyse et d'ajustement a été prévue après un an de mise en œuvre.

#### **Contrôle interne, performance et qualité de service.**

**Concernant les dispositifs de contrôle interne**, un travail a été lancé pour identifier les risques au sein de chaque service en fixant pour cette année la priorité sur les services supports. Cette identification permettra par la suite de formaliser une cartographie générale. Pour cela, le cadre en charge de la mission Performance Evaluation Qualité a réalisé en novembre 2021 une formation « Cartographie des risques » auprès de l'AFIGESE.

Concernant les indicateurs de suivi, une démarche d'accompagnement est en cours auprès de chaque chef de service afin de créer des tableaux de bord.

**Concernant la mise en œuvre d'indicateurs de performance en lien avec le projet de territoire**, la réalisation des actions du projet de territoire peut sembler perfectible mais en réalité, c'est l'absence d'indicateurs de suivi annuel du projet de territoire qui induit cette observation. Aussi, depuis 2022, un observatoire de suivi annuel des actions du projet de territoire réactualisé est mis en place avec les services.

L'actualisation du projet de territoire est issue d'un bilan des actions, validé en conseil communautaire de juillet 2021. Un bilan plus précis des 96 actions validées en 2017 a été réalisé en collaboration avec les services et les élus référents ainsi que la mise en place d'indicateurs de suivi annuel du projet de territoire réactualisé.

**Concernant l'évaluation de la qualité du service public**, la Communauté d'agglomération prend bonne note de cette observation et s'engage à mettre en place un questionnaire de satisfaction d'ici fin 2022 destiné aux usagers de la Communauté d'Agglomération et notamment concernant la qualité de l'accueil au siège de l'agglomération.

Je me tiens à votre disposition pour toute précision complémentaire et vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de ma considération distinguée.

Le Président,



Michel JOUBERT

