



COMMUNAUTÉ DE COMMUNES
Pays Bigouden Sud

À Madame la Présidente
De la Chambre Régionale des Comptes
De Bretagne
3 rue R. d'Arbrissel
CS 64231 - 35042 RENNES CEDEX

Pont L'abbé le 08 août 2019

Dossier suivi par : Sandrine BEDART Directrice Générale des Services
s.bedart@ccpbs.fr et g.cotten@ccpbs.fr
Votre contact : Christine Gilles contrôle 2018-0025
bretagnegreffe@crtc.ccomptes.fr

Objet : notification par dématérialisation avec accusé de réception des réponses apportées par la Président de la CCPBS au rapport d'observations définitives de la Chambre Régionale des Comptes reçu par voie électronique le 10 juillet 2019.

Pièce jointe : une annexe de 8 pages

Madame la Présidente,

Par le présent courrier, je vous prie de bien vouloir trouver en pièce jointe, mes réponses aux recommandations et observations du rapport d'observations définitives de la Chambre Régionale des Comptes de Bretagne relatif à la Communauté de Communes du Pays Bigouden Sud sur les exercices 2014 et suivants.

Vous souhaitant une bonne réception, je vous prie d'agréer, Madame la Présidente, l'expression de mes salutations distinguées.

Le Président,

Raynald TANTER



ANNEXE AU COURRIER D'ENVOI DU 8 AOUT 2019

Réponses du Président de la CCPBS, Raynald TANTER, au rapport d'observations définitives notifié par le greffe de la Chambre Régionale des Comptes de Bretagne le 10 juillet 2019 pour les exercices 2014 et suivants

Recommandation 1 : Etablir un projet de Territoire doté d'un horizon temporel défini

Il s'agit d'un document facultatif comme il est rappelé dans les développements, qui, en l'état, demande certes une actualisation aux compétences exercées depuis 2013.

Sur ce sujet, lors du congrès national de l'ADCF, il est ressorti que mieux valait un vrai territoire de projets qu'un projet formel de territoire.

La CCPBS n'est donc pas dépourvue d'outils permettant une vision pluriannuelle du projet communautaire ce qui fait défaut, c'est plus la formalisation dans un document unique de l'ensemble des projets pour le Territoire.

Les élus ont travaillé sur le présent mandat ensemble dans chacune des compétences à la vision du développement Territorial, ce sont les bases solides du projet de Territoire

- PLH 2014- 2020
- Stratégie touristique 2016 -2021
- Stratégie portuaire 2016 -2021 et l'une de ses déclinaisons l'adhésion au Syndicat mixte des Ports de Pêche Plaisance de Cornouaille au 1^{er} janvier 2018 (avec un PPI et PPF à 10 ans)
- Adoption de la politique de développement économique 2017-2021 avec le Conseil Régional le 1^{er} février 2018
- Sur le volet solidarité : un diagnostic de Territoire Petite enfance / Enfance jeunesse
- Renouveau du CEJ 2018-2021 et fiches actions et Convention Territoriale Globale 2019-2022 recensement et perspectives autour des politiques publiques relatives à la population
- Volet cohésion social du contrat de Territoire avec le Conseil Départemental
- Plan de prévention des déchets
- Les PPI co –construits depuis 3 ans en séminaire avec l'ensemble des Vice-Présidents puis débattus en Commission des Finances élargie au Bureau et au ROB qui traduisent financièrement les projets politiques en actions et investissements sur l'ensemble des compétences.

Cette volonté de formaliser l'ensemble de nos politiques dans un document unique a été exprimée par les élus, elle va de pair avec la « compréhension et l'appropriation du sujet intercommunal dans son entier », cette recommandation sera naturellement prise en compte, mais ne pouvait se faire en l'état sans les étapes développées ci-dessus. Comme le rappelle la Chambre dans ses propos introductifs, la CCPBS est passée le temps d'un mandat d'une intercommunalité technique à une intercommunalité ouverte vers d'autres compétences à la population.

Une intercommunalité faiblement intégrée

L'expression « faiblement intégrée » du point de vue des indicateurs développés est certes effective et sans doute plus réelle sur les premiers exercices du contrôle, néanmoins elle ne laisse pas de place à l'évolution que nous connaissons sur cette fin de mandat. Il est noté beaucoup plus d'ouverture et d'appropriation du sujet intercommunal. L'état d'esprit évolue, il semble souhaitable de le souligner, les démarches entamées comme le pacte fiscal et financier de solidarité, la charte de gouvernance dans le cadre de l'étude du transfert PLUiH, le travail collectif autour de la préparation du ROB, des groupes de travail thématique GEMAPI, assainissement, solidarités en sont quelques exemples.

Recommandation 2 : Elaborer un Pacte Fiscal et Financier articulé au projet de Territoire

Cette démarche est entamée depuis le mois de septembre 2018 avec le cabinet Ressources Consultants Finances et se poursuit dans l'objectif d'arrêter des axes de travail et des propositions pour le dernier trimestre 2019.

L'analyse rétrospective conforte les données et tendances déjà connues au niveau communautaire, elle a été mise à jour des données 2018, l'intérêt résulte de la consolidation à l'échelle des 12 communes puis dans la prospective communautaire et consolidée avec les communes.

Le Territoire ne connaît pas, à ce jour, de difficultés, il est géré en responsabilité par l'ensemble des élus d'un point de vue fiscal et financier avec une grande conscience du sujet « financier » et des contextes de réforme.

Le ratio encours /épargne brute est de 1,8 ans en 2018. En résumé, l'état des lieux fiscal et financier du Territoire permet de disposer d'un socle solide permettant maintenant la prospective et le développement.

Là encore les élus ont conscience de l'intérêt de cet outil de pilotage et adhèrent pleinement à la démarche.

Recommandation 3 : Adresser annuellement un rapport d'activité au Maire de chaque commune membres (cf article L5211-39 du CGCT)

Les rapports d'activités 2016, 2017 ont été rédigés et envoyés aux Maires pour présentation dans leur Conseil Municipal respectif. La CCPBS respectera cette obligation.

Recommandation 4 Faire une communication annuelle au Conseil communautaire sur l'état d'avancement du schéma de mutualisation cf article L5211-39-1 du CGCT

La Chambre relève que le schéma de mutualisation ne comprend pas d'objectifs en termes de maîtrise de la dépense sur le Territoire, de qualité de service rendu ou de gestion des ressources humaines. Le schéma est plus dicté par des considérations techniques (compétences et matériel). Elle recommande d'évaluer les actions mutualisées.

Cet état du schéma adopté avant le 1^{er} décembre 2015 reflète là encore, de la relation communes –intercommunalité qui prédominait, ce mandat a permis d'ouvrir les sujets. Aussi, il apparaît que la mutualisation pourra faire l'objet d'une réappropriation spécifique au sein d'une réflexion plus large dans les années à venir.

A titre d'exemple, la conclusion au 1^{er} janvier 2019 d'un groupement pour le marché de l'assurance prévoyance, pour la voirie.

Pour autant, il sera développé plus avant et au vue du schéma adopté, l'état d'avancement du schéma de mutualisation lors du DOB.

Un effet frontière préjudiciable (...) des correctifs récents

Il est important d'ajouter, qu'un travail en bonne intelligence se développe, comme la Chambre le souligne sous les termes « des correctifs récents ».

Les 2 Communautés organisent également depuis mai 2016 des Commissions et Bureaux inter communautaires sur des thématiques partagées.

Gestion de l'eau et assainissement des eaux usées

La Chambre apporte à l'EPCI plusieurs pistes d'études intéressantes s'agissant des délégations de service public.

Il est important de porter à sa connaissance les éléments suivants :

- La mise en place de la Commission de contrôle Financier en 2018
- La prestation en cours de 2 cabinets distincts afin de procéder à une mission d'audit et d'analyse de nos contrats de DSP Eau et Assainissement notamment dans le cadre du futur renouvellement de la DSP (un cabinet pour l'eau et un pour l'assainissement).

Recommandation n° 5 : Clôture des zones d'activités de Poriguenor et Sequer Nevez**ZA de Poriguenor**

Cette opération sera clôturée sur l'exercice 2019 au conseil communautaire du 19 septembre.

ZA de Sequer-Nevez

Cette opération sera clôturée sur l'exercice 2019 au conseil communautaire du 19 septembre.

Recommandation n°6 : Mettre en concordance l'inventaire et l'état d'actif

Recommandation prise en compte, ce travail est toujours en cours.

Recommandation n°7 : Mettre en ligne sur le site internet de la CCPBS les informations prévues par l'article L2313-1 du CGCT

Recommandation prise en compte.

Recommandation n°8 : Respect des DGP

Recommandation prise en compte.

Analyse financière rétrospective et prospective

S'agissant de la prospective, la Chambre note en conclusion « qu'une vigilance particulière sera néanmoins de mise à partir de 2020 en raison du risque représenté par l'augmentation tendancielle des charges de personnel si elle perdurait après 2019, des implications de la protection contre les inondations (GEMAPI) qui pourrait induire des charges importantes, et enfin des coûts importants induits par certains investissements ».

La CCPBS a présenté au débat d'orientation budgétaire 2019 un scénario bâti sur une hypothèse d'augmentation des charges générales et des charges de personnel de +2,5% par an de 2019 à 2022, qui permet de maintenir une épargne satisfaisante et un taux de désendettement conforme aux règles fixées par les élus

En conclusion de cette présentation, « l'importance de contenir ces charges (à calendrier d'investissement identique) » n'a pas manqué d'être rappelée au conseil communautaire.

Cette sensibilité des résultats à l'évolution des charges de fonctionnement a également été soulignée par le cabinet Ressources Consultants Finances lors de la présentation, le 9 juillet dernier, du « diagnostic prospectif 2019-2023 du territoire » établi dans le cadre de la démarche d'élaboration d'un pacte fiscal et financier.

Des scénarios intégrant le PPI de base ou élargi et le budget des zones d'activités intégrant une augmentation des charges des chapitres 011/012 à 3.5 %, les prévisions d'impacts de la réforme fiscale en cours, ont ainsi été présentés aux élus par le cabinet RCF. A noter que ce contexte national de réforme fiscale des collectivités locales non aboutie à ce jour laisse également des incertitudes dans l'exercice d'analyse prospective.

S'agissant de la compétence GEMAPI, les élus dans un groupe de travail spécialement dédié à cette compétence suivent de très près les études et travaux qui devront en découler, les éléments viendront alimenter l'outil prospectif rappelant que d'ores et déjà une enveloppe de 1.292.000 € est affectée dans le PPI pour la période 2019 à 2022.

Par ailleurs s'agissant des charges de personnel, les élus suivent en commission Ressources Humaines et des Finances le détail précis de cette évolution année par année qui, il faut le rappeler est liée directement aux conséquences de la mise en œuvre de la loi NOTRe et, ou, à l'exercice de transferts de compétences des communes vers l'intercommunalité (Espaces naturels sensibles, coordination jeunesse et petite enfance, GEMAPI, assainissement etc).

La CCPBS est donc bien consciente de la nécessité de veiller à contenir ses charges de fonctionnement et les coûts induits des investissements.

Enfin il est important de rappeler qu'il s'agit d'un exercice de prospective qu'il convient de faire « vivre ». Cet outil est d'abord un outil de pilotage pour la décision des élus quant à leur choix ou non d'investissement, la faisabilité et le calendrier de réalisation de ces derniers.

7. la gestion des Ressources Humaines

Point 7.2, la Chambre note le coût engendré par le temps de travail dérogatoire

Il est souligné dans le paragraphe 7.2 temps de travail, que le coût du travail dérogatoire représente en 2017, une charge équivalente à 3.4 ETP. Sur ce point la CCPBS souhaite apporter des compléments d'informations.

En effet, il est sans doute important dans le même temps de rapprocher les données avec les heures supplémentaires effectuées par les agents et qui sont perdues à savoir non récupérées et non rémunérées. Ce point a fait l'objet d'un échange particulier avec le service RH et il a été vérifié sur place par la lecture des feuilles de pointage des agents.

Ainsi en tenant compte des heures réalisées « perdues » (2 818h en 2017) le temps de travail dérogatoire atteint une charge équivalente à 1,63 ETP.

Recommandation n° 9 : Mettre fin à la pratique irrégulière de la CCPBS d'accorder des congés spéciaux à ses agents à l'occasion du départ à la retraite.

Il a été mis fin à cette pratique le 31 décembre 2018.

Les membres du CT en ont été informés le 28 février 2019 lors du 1^{er} CT de l'année.

Recommandation n° 10 : Attribuer aux agents à temps partiel des jours ARTT proratisés à hauteur de leur quotité de travail, conformément à la réglementation.

Dans les observations du rapport, il est souligné que : « le règlement intérieur des services communautaires prévoit qu'il n'est pas accordé de jours RTT aux agents travaillant à temps partiel » ce qui pour la Chambre représente une irrégularité.

Il est à noter que le temps partiel est organisé dans un cadre quotidien : tous les agents à temps partiel base 35h travaillent 7h/jour (service réduit chaque jour) et bénéficient d'un repos hebdomadaire en fonction de leur demande.

Ainsi : un agent à 80% travaillera 80% de **35h/sem soit 28h/sem**

Il organise son travail sur 4 jours/sem soit 7h/jour x 4 jours = 28h.

L'agent ne peut bénéficier de RTT alors qu'il n'effectue que 28h/semaine à partir de la quotité 80% de **35h/sem**.

La CCPBS n'est pas d'accord avec cette observation en l'état. Comme en dispose la circulaire du 18 janvier 2012, le nombre de jours de congés ARTT est bien proratisé à hauteur de la quotité de travail. La rédaction de ce document est le résultat d'une discussion avec les agents et membres du CT.

Les agents n'ont donc pas été indument privés de jours ARTT puisque le temps partiel s'est calculé sur une quotité hebdomadaire de 35h00 dans toutes les situations qui se sont présentées et ce afin de répondre à la demande des agents.

Il est à noter que le service RH n'a pas enregistré de demandes d'agents pour bénéficier d'un temps partiel sur 80% ou X% de 37h30. Si tel est le cas, ces agents bénéficieront de jours RTT proratisés.

En point 7.2.3, un fort absentéisme aux conséquences notables.

Il est remarqué dans le rapport « que les autres causes d'absences ont parallèlement augmenté sur la même période, ce qui devra conduire la CCPBS à réfléchir et mobiliser d'autres leviers pour poursuivre sa lutte contre l'absentéisme ».

Concernant les autres causes d'absences : il est par exemple comptabilisé 216 jours d'absence en 2017 pour maladie grave, il paraît difficile d'agir sur ces types d'absence.

Par ailleurs, s'il est constaté un absentéisme élevé en 2015, il se rapproche des moyennes nationales les années suivantes.

*Réponses du Président de la CCPBS au rapport d'observations définitives notifié
par le greffe de la CRC de Bretagne - exercices 2014 et suivants.*

7.3. Régime indemnitaire

S'agissant de l'évolution du régime indemnitaire de façon générale, la CCPBS souhaite apporter les compléments suivants :

- La collectivité a vu ses compétences s'élargir avec la montée en compétences des agents en interne et le renforcement de l'encadrement (recrutements de catégorie A et B), ce qui engendre inévitablement le versement de régimes indemnitaires plus importants ; mais aussi le transfert d'agents des collectivités pour qui, il a fallu maintenir un régime indemnitaire alors qu'il était plus élevé que celui versé par la CCPBS pour un agent ayant les mêmes fonctions (maintien des primes dans le cadre d'un transfert de compétences).

- Par ailleurs, la CCPBS a également, conformément à la réglementation, engagé une réflexion visant à refondre le Régime Indemnitaire en tenant compte des Fonctions, Sujétions, Expertise et de l'Engagement Professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) dont les objectifs étaient les suivants :

- Transposer le RI vers un cadre juridique plus explicite et plus complet,
- Prendre en compte la place dans l'organigramme,
- Reconnaître les spécificités de certains postes,
- Susciter l'engagement des collaborateurs,
- Garantir à chaque agent le maintien des montants alloués antérieurement,
- Harmoniser progressivement les régimes indemnitaires,
- Intégrer le RIFSEEP dans une politique RH maîtrisée.

- De même, la CCPBS souhaite de nouveau préciser, comme souligné dans la réponse au rapport provisoire, que par référence au premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 (dans sa rédaction résultant de la loi du 20 avril 2016), les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent les régimes indemnitaires de leurs agents, dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État. Il s'agit là de la seule disposition législative qui s'impose aux collectivités territoriales et non le décret n°2014-513 du 20 mai 2014: la liberté d'appréciation des collectivités territoriales est, en effet, entière pour « définir les modalités et la périodicité de versement de chacune des parts ». Il est donc possible du point de vue de la CCPBS d'instaurer du RI mensuel, trimestriel, annuel car relevant des conditions de versement. Aussi les modalités de versement de l'IFSE telles que définies dans la délibération communautaire d'instauration du RIFSEEP, en date du 18 mai 2017, apparaissent régulières.

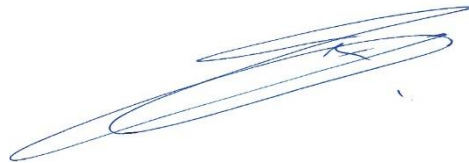
Point 7.4.2, La GPEEC.

La Chambre note un écart récurrent de près de 6% entre les effectifs budgétaires et les effectifs pourvus. La CCPBS souhaite de nouveau préciser que les écarts auxquels il est fait référence sont liés à :

- des agents en disponibilité : le poste reste vacant pendant 6 mois, il est supprimé ensuite,
- des agents détachés pour stage (changement de catégorie C à B ou B à A) soit après réussite à concours (1 an de détachement) ou suite à examen professionnel (6 mois de détachement), les postes sont supprimés en fin de période de détachement.
- des postes créés en octobre année x par exemple, mais l'agent recruté n'arrive qu'en début x + 1.

Du point de vue de la CCPBS le sujet des effectifs fait l'objet d'une attention extrêmement particulière et ce qui du point de « vue théorique pourrait être » ne l'est absolument pas en réalité, ce serait là mettre en cause notre responsabilité, sérieux et transparence.

Le Président,



Raynald TANTER