



## COMMUNIQUE DE PRESSE

31 mars 2023

### Contrôle de la commune de Rouen

#### **La situation financière et le pilotage de la commune**

La situation financière de la ville de Rouen, qui était dégradée en 2015, s'est rétablie jusqu'en 2021 grâce à la mise en œuvre d'un plan de redressement consistant à réduire les charges de personnel et à limiter ses investissements. Ce plan lui a permis de retrouver une capacité d'autofinancement nette positive et à réduire sensiblement son endettement. La ville de Rouen demeure cependant plus endettée que les communes de même catégorie.

Sa situation financière reste fragile, d'une part parce que les revalorisations salariales à partir de 2021 ont en partie absorbé les marges de manœuvre, et d'autre part parce que l'effort d'investissement ne pourra être durablement réduit. Les chiffres encore provisoires de l'exercice 2022 incitent d'ailleurs à la plus grande prudence.

Cette période de rigueur a également eu pour conséquence de réduire les capacités de pilotage de la collectivité. Faute d'une analyse complète des risques, le pilotage des services repose sur des outils disparates, peu formalisés et hétérogènes, notamment en matière de système d'information. Si la mise en sécurité du système d'information progresse, c'est essentiellement sous la pression des événements, des normes imposées par l'État (sécurité informatique, règlement général de protection des données) et de l'investissement des cadres chargés de ces questions.

#### **La gestion des ressources humaines**

Jusqu'en 2021, la stratégie de la collectivité, principalement dictée par la volonté de maîtrise de la masse salariale, est restée non véritablement formalisée. L'absence d'outil de suivi des projets, couplée à une rotation particulièrement importante des effectifs de direction, a pu conduire à différer le règlement de certains dossiers à fort enjeu. Ainsi, le plan de lutte contre l'absentéisme n'a été que partiellement mis en œuvre et n'a jamais été évalué. Il en va également ainsi de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, pour laquelle les initiatives restent timides mais qui demeure une nécessité pour gérer efficacement un effectif d'environ 2 500 agents, dont 1 900 permanents. À l'inverse, l'aboutissement de la réforme du temps de travail, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2022, outre qu'elle a permis de mettre fin aux irrégularités antérieures qui représentaient un coût annuel de 2 millions d'euros, apparaît comme une réussite, même si cette réforme a suscité de multiples mouvements sociaux.