

4. LA GOUVERNANCE

4.1. Le conseil syndical : une composition resserrée pour pallier une présence insuffisante

En 2014, le conseil syndical était composé de 92 membres représentant les collectivités adhérentes. Confronté à un taux de présence médiocre et à la difficulté d'obtenir le quorum⁴⁰, le conseil a décidé de ramener le nombre de délégués à 78 en 2017, puis à 32 actuellement.

tableau 37 : présence des conseillers syndicaux

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Nombre de délégués	92	92	92	78	78	78
Moyenne des présences ⁴¹	57	43	39	54	31	10
% des présents ⁴²	62	47	42	69	40	13

Source : Décose, procès-verbaux des conseils syndicaux

Il s'agissait, d'une part, d'améliorer le fonctionnement des instances (fluidification du circuit de la prise de décision, amélioration de la qualité des débats et facilité de réunion du quorum) et, d'autre part, de prendre en compte le poids démographique de Toulouse. Les statuts adoptés en 2018 ont prévu que cette modification du nombre de représentants soit applicable « dès le prochain renouvellement municipal ».

Après le renouvellement des exécutifs locaux mi-2020, une nouvelle composition a été mise en place. Les 32 représentants des collectivités adhérentes se décomposent en 16 représentants (avec deux voix chacun) pour Toulouse Métropole et 16 représentants (avec une voix chacun) pour l'ensemble des autres EPCI. Toulouse Métropole représente ainsi 66 % des voix (et 77 % des habitants).

La diminution du nombre de délégués en 2020 a eu pour effet d'améliorer significativement le taux de présence.

tableau 38 : modification des statuts

	Année 2020 anciens statuts	Année 2020 nouveaux statuts
Nombre de délégués	78	32,0
Moyenne des présences	11	18,6
% des présents	14	58,0

Source : Décose, procès-verbaux des conseils syndicaux

Le conseil syndical a approuvé trois règlements intérieurs successifs⁴³. Les modalités de fonctionnement de cette instance (une séance par semestre et envoi des convocations cinq jours francs avant la séance), qui y sont précisées, ont été respectées puisqu'elle se réunit entre quatre et six fois par an.

tableau 39 : fonctionnement des assemblées générales

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Nombre d'assemblées générales	5	5	6	6	4	4	5
Assemblées générales avec quorum	5	3	3	6	1	0	3
Assemblées générales sans quorum	0	2	3	0	3	4	2
Nombre de points à l'ordre du jour par an	51	56	63	75	55	42	78

Source : Décose, procès-verbaux des conseils syndicaux

Les délibérations font l'objet d'une présentation par le président ou le vice-président chargé du secteur. Les sujets abordés concernent essentiellement les travaux d'investissement (réseau de déchèteries, UVE), les transferts de compétences, les questions statutaires, les modifications aux contrats de DSP ou, plus récemment, le projet TZDZG. Les délibérations sont adoptées à l'unanimité.

4.2. Le bureau syndical : une instance active, une traçabilité insuffisante

Le bureau est composé du président, de vice-présidents et de membres et dont la désignation doit permettre, si possible, la représentation de toutes les composantes de Décoset. Leur nombre est déterminé par délibération du comité syndical.

tableau 40 : nombre de membres du bureau

	2014	2017	2020
Nombre de vice-présidents	15	14	9
Nombre de membres du bureau (hors président et vice-présidents)	10	10	4
Nombre total de membres du bureau	26	25	14

Source : Décoset, procès-verbaux des conseils syndicaux

Le bureau syndical est réuni entre trois et huit fois par an. Les discussions portent essentiellement sur des sujets qui seront traités lors d'un prochain conseil syndical. Sur 56 réunions de bureau organisées entre 2014 et 2020, seules 17 ont fait l'objet d'un compte-rendu ou d'un relevé de décisions. Décoset doit poursuivre ses efforts en matière de traçabilité.

4.3. Président et vice-présidents : un nombre et des indemnités au plafond légal jusqu'en 2020

L'article L. 5211-10 du CGCT prévoit que « le nombre de vice-présidents est déterminé par l'organe délibérant, sans que ce nombre puisse être supérieur à 20 %, arrondi à l'entier supérieur, de l'effectif total de l'organe délibérant, ni qu'il puisse excéder 15 vice-présidents [...]. L'organe délibérant peut, à la majorité des deux tiers, fixer un nombre de vice-présidents supérieur à celui qui résulte de l'application [de la règle édictée ci-dessus], sans pouvoir dépasser 30 % de son propre effectif et le nombre de 15 ».

Par délibération du 27 août 2020, l'effectif des vice-présidents a été porté à neuf, soit le seuil maximal autorisé (30 %). Chaque vice-président est titulaire d'un arrêté de délégation de fonction ou d'un arrêté de délégation de fonction et de signature en date du 17 septembre 2020.

Les indemnités de fonction des élus ont, jusqu'en 2020, été fixées par l'organe délibérant⁴⁴ au taux maximum légal, soit 37,41 %⁴⁵ pour le président et 18,71 % pour les vice-présidents. Par délibération du 14 octobre 2020, ce taux a été ramené à 14,54 % pour les vice-présidents. Le syndicat ayant confié l'essentiel de son activité en DSP et assurant peu de missions en régie directe, cette évolution relève de la bonne gestion.

4.4. Des commissions à renforcer

En application de l'article 23⁴⁶ de son règlement intérieur, le syndicat a créé trois commissions permanentes : finances, travaux, emploi et moyens généraux.

tableau 41 : nombre de réunions par commission

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Commissions des finances	1	0	2	1	4	3	1
Commission des travaux	0	0	0	2	0	1	0
Commission emploi et moyens généraux	0	0	0	1	1	1	0

Source : tableau de suivi du questionnaire Décosef

Soulignant le peu de constance dans la tenue des commissions, la chambre recommande de les réunir plus régulièrement et d'en formaliser le cadre (systématisation des ordres du jour et des comptes rendus).

Le président du syndicat précise en réponse que des réunions plus fréquentes se seraient tenues « tant de la commission de finances (réunie au moins deux fois par an) que de la commission des délégations de service public ». Il affirme également, mais sans joindre de pièce, que « les ordres du jour ont été systématiquement envoyés, même si le plan de charge des équipes n'a pas toujours permis de matériellement dégager le temps nécessaire pour rédiger tous les relevés de conclusions ». Il s'engage, en tout état de cause, à assurer une meilleure traçabilité des travaux des commissions à l'avenir et à renforcer leur fonctionnement.

Réponse de Décosef :

La Chambre souligne le peu de constance dans la tenue des commissions et recommande de les réunir plus régulièrement et d'en formaliser le cadre (systématisation des ordres du jour et des comptes rendus). Il apparaît qu'elle n'a comptabilisé que les réunions dont le compte rendu a été formellement rédigé, et omis de comptabiliser un certain nombre de réunions tant de la commission de finances (réunie au moins deux fois par an) que de la commission des délégations de service public.

En réalité d'autres réunions se sont tenues, et les ordres du jour ont été systématiquement envoyés, même si le plan de charge des équipes n'a pas toujours permis de matériellement dégager le temps nécessaire pour rédiger tous les relevés de conclusions.

Ceci sera dorénavant fait scrupuleusement, comme le permet le renforcement des effectifs et en particulier de la direction de l'administration et des moyens généraux.

Aucune commission thématique n'a été créée, le syndicat ayant « estimé suffisants les travaux du bureau (réuni en moyenne toutes les six semaines) et des groupes de travail constitués en son sein, dont il a été régulièrement informé ».

La commission de DSP, créée en application des dispositions de l'article L. 1411-5 du CGCT, a été réunie une fois en 2014, en 2017 et en 2018 pour traiter des projets d'avenants SETMI et Econotre, ce qui est peu compte tenu de la nature et de l'ampleur des enjeux que constitue la gestion des DSP par Décosef.

Sur la période sous revue, la commission consultative des services publics locaux n'a été réunie qu'une seule fois, en mars 2016. La chambre rappelle l'obligation mentionnée à l'article L. 1413-1 du CGCT de réunir chaque année la commission consultative des services publics locaux.

Réponse de Décoset :

Pour prendre en compte le plus rapidement possible les observations formulées par la chambre, Decoset a organisé le 19 novembre 2021 une réunion de la CCSPL pour présenter le rapport d'activité du syndicat mixte, le rapport des délégataires de service public et transmettre aux membres des informations relatives à la concertation à venir s'agissant des travaux à réaliser sur l'UVE du Mirail.

Des groupes de travail composés de quatre à six conseillers ont été créés fin 2020 : mise en conformité des UVE, site de Ginestous / Daturas, extension des consignes de tri. Bien qu'allant dans le sens d'une gouvernance partagée, le statut de ces groupes de travail, dont les thématiques recoupent partiellement celles des commissions existantes, doit être clarifié.

Recommandations

5. Renforcer le fonctionnement des commissions. *Non mise en œuvre.*

6. Réunir annuellement la commission consultative des services publics locaux. *Non mise en œuvre.*

4.5. Une prévention des risques de conflit d'intérêts insuffisante

La mise en œuvre des dispositions du CGCT relatives aux délégations du président s'articule avec la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique qui a pour objet de prévenir les conflits d'intérêts⁴⁷.

Le conflit d'intérêts est défini à l'article 2 comme « toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou à paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif d'une fonction ».

Le syndicat n'a pas été en mesure de transmettre la liste des professions des élus, ceux-ci n'ayant pas répondu aux sollicitations. Seule une élue sur le mandat 2014-2020 s'est identifiée comme salariée du groupe dont relève l'un des délégataires et elle n'a pas pris part aux délibérations concernant cette société et SETMI.

Recommandation

7. Mettre en place, dès 2021, les dispositifs nécessaires pour prévenir les conflits d'intérêts, notamment en recueillant systématiquement la profession et les intérêts des élus au conseil syndical. *Non mise en œuvre.*

En réponse à la chambre, le président du syndicat s'engage à identifier et mettre en œuvre au plus tôt les moyens de mieux prévenir les conflits d'intérêts et indique qu'il envisage de sensibiliser les élus à cette thématique, de prévoir la signature d'une charte et d'une déclaration d'intérêts par chaque élu.

CONCLUSION INTERMÉDIAIRE

La gouvernance du syndicat pâtissait, jusqu'à récemment, d'un faible engagement des conseillers syndicaux et de difficultés récurrentes pour atteindre le quorum nécessaire à la tenue des réunions de l'assemblée délibérante. Il a été remédié partiellement à cette difficulté par une composition plus resserrée de cette instance. Le syndicat doit cependant renforcer le rôle des commissions (notamment la commission consultative des services publics locaux) et mettre en place des dispositifs de prévention des conflits d'intérêts.

5. LES FONCTIONS SUPPORT DE LA COMMANDE PUBLIQUE ET DES RESSOURCES HUMAINES

5.1. La stratégie globale d'achat publique

5.1.1. Un poids prépondérant des marchés de service

Décoset a publié 51 marchés entre 2014 et 2019 : 63 % de marchés de services, 20 % de marchés de travaux et 18 % de marchés de fournitures).

tableau 42 : synthèse des marchés de Décoset entre 2014 et 2019

tableau 42 : synthèse des marchés Decoset entre 2014 et 2019

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	TOTAL	
nombre de marchés de fournitures passés	0	2	0	1	6	0	9	18%
de 20 à 89 000 €		2		1	5		8	
de 90 à 206999,99 €					1		1	
de 207 000 € et plus							0	
nombre de marchés de services passés	3	6	4	5	4	10	32	63%
de 20 à 89 000 €	2	5	2	4	3	6	22	
de 90 à 206999,99 €						2	2	
de 207 000 € et plus	1	1	2	1	1	2	8	
nombre de marchés de travaux passés	1	1	6	1	0	1	10	20%
de 20 à 89 000 €	1		2	1		1	5	
de 90 à 5185999,99 €		1	4				5	
de 5 186 000 € et plus							0	
TOTAL	4	9	10	7	10	11	51	
total des marchés de fournitures	0	2	0	1	6	0	9	
total des marchés de services	3	6	4	5	4	10	32	
total des marchés de travaux	1	1	6	1	0	1	10	

NB : les marchés en procédure restreinte ne sont comptabilisés qu'au stade des offres

Source : Décoset

5.1.2. Une gestion des procédures rigoureuse

La responsable de la commande publique est la directrice générale des services. Elle est assistée d'une gestionnaire des marchés publics (titulaire, catégorie B à temps complet) et d'une assistante des marchés (titulaire, catégorie C à temps complet). Un agent du service des finances est chargé de l'exécution budgétaire des marchés (titulaire, catégorie C à temps complet). Depuis la mise en place du nouvel organigramme en janvier 2021, la responsabilité du service incombe au directeur des moyens généraux.

Réponse de Décosef :

Depuis 2021, la cheffe du service marché public-achat, rattachée à la directrice des services administratifs, est en charge du pilotage et de la mise en œuvre de la commande publique.

Un règlement interne relatif à la passation des marchés d'un montant inférieur aux seuils de procédures formalisées a été adopté par délibération en février 2016.

Ce règlement a pour objectifs de :

- formaliser une méthodologie commune à tous les services pour la définition et l'élaboration des marchés publics ;
- permettre la mise en œuvre de la procédure la plus adaptée au besoin, garantissant la sécurité comptable et juridique de l'achat public.

Cinq procédures ont été établies, articulées autour des seuils suivants.

tableau 43 : synthèse du règlement des marchés

	Inférieur à 4 000 €	4 à 25 000 €	25 à 90 000 €	De 90 000 € aux seuils européens	À partir des seuils européens
Publicité au cas par cas	x	x			
Demande écrite de devis	x				
Lettre type de demande de devis		x			
Avis d'appel public à la concurrence simplifié			x		
Publication d'un dossier de consultation des entreprises			x	x	x
Diffusion sur la plateforme acheteur			x	x	x
Diffusion sur un site spécialisé			x	x	x
Diffusion bulletin officiel des annonces de marchés publics				x	x
Diffusion journal officiel de l'Union européenne					x
Rapport d'analyse des offres		x		x	x
Mail d'information aux candidats non retenus		x	x	x	
Lettres d'information aux candidats non retenus					x
Attribution par devis signé	x	x			
Attribution par bon de commande		x			
Transmission contrat signé			x	x	
Transmission acte d'engagement signé				x	x
Transmission pièces services marchés	x	x	x	x	

Source : règlement intérieur des marchés 2019

Les délégations attribuées au président, en matière de marchés publics, n'appellent pas d'observations. Le montant des travaux autorisés par délégation a évolué en fonction des différents exécutifs : 200 000 € puis 1 M€ en 2016 ; 200 000 € puis 2 M€ en 2020. Le choix d'une délégation à 2 M€ est motivé par la lourdeur des procédures ainsi que par les procédures internes de Décosef (présentation du marché en groupe de travail puis en bureau).

5.2. L'analyse des marchés publics

La chambre a analysé les marchés publics attribués par Décosef sur la base d'un échantillon constitué de deux marchés de travaux, des trois marchés de service les plus importants en montant ainsi que de six marchés de service attribués à un prestataire identique, soit 11 marchés sur 33, représentant 87 % du montant des marchés attribués entre 2014 et 2019 (14 441 437 € sur un total de 16 575 379 €).

La chambre a examiné notamment les marchés attribués à un prestataire récurrent dans la période sous revue. L'objet des marchés (études stratégiques), le rythme d'attribution (une attribution par an) et la procédure choisie ont conduit la chambre à regarder avec attention les critères ayant conduit à l'attribution des marchés à cette société.

Réponse de Décoset :

Nous nous félicitons que les analyses poussées réalisées par la Chambre dans le champ de l'achat public montrent que les principes de la commande publique et les procédures réglementaires ont été strictement respectées au cours de la période sous revue.

Nous apprécions également que la Chambre ait analysé avec une grande attention les marchés attribués à un prestataire en particulier. Elle a ainsi pu noter la pertinence des attributions, et pu constater que seule la qualité de ce prestataire dans les domaines concernés, et la concurrence relativement réduite malgré la publicité et des délais de réponse étendus, nous ont amenés à le choisir quand cela a été le cas.

Nous sommes en effet attentifs à favoriser la concurrence et les offres les mieux disantes, et à le faire savoir.

tableau 44 : liste non exhaustive des marchés attribués à la société X

	Type de marché	Type d'attributaire	Année d'attribution	Montant d'attribution
Concours de maîtrise d'œuvre pour la construction d'une déchèterie à Plaisance du Touch	Concours	Groupement	2014	85 679 €
Mission d'assistance à maîtrise d'ouvrage pour l'étude de la capacité de production de chaleur fatale au centre de valorisation des déchets urbains de Toulouse	MAPA	Unique	2014	10 875 €
Élaboration d'un schéma de gestion des déchèteries et des installations de traitement des déchets sur l'aire toulousaine	MAPA	Unique	2015	36 025 €
Accord cadre relatif à des études d'opportunités d'implantation, de faisabilité d'agrandissement ou d'aménagement d'installation de gestion des déchets	MAPA	Multi-attributaire	2016	
Mission d'assistance à maîtrise d'ouvrage pour l'exploitation des déchèteries de Décoset	MAPA	Unique	2017	43 000 €
Étude de la programmation de la fonction de tri des emballages et papiers graphiques des ménages sur le territoire de Décoset	MAPA	Unique	2018	52 075 €
Accord cadre relatif à des études d'opportunités d'implantation, de faisabilité d'agrandissement ou d'aménagement d'installation de gestion des déchets	MAPA	Multi-attributaire	2020	

Source : Décoset, retraitement CRC (MAPA = marché à procédure adaptée)

S'agissant des deux accords cadre de 2016 et de 2020, la liste des sous critères est indiquée dans le règlement de consultation. Par contre, le mode de notation des sous critères n'y figure pas alors qu'une notation est utilisée pour l'analyse des offres.

S'agissant des quatre marchés à procédure adaptée, aucun sous critère n'est indiqué dans le règlement de consultation. Pour autant, les quatre rapports d'analyse des offres mentionnent des sous-critères avec une pondération interne au critère de valeur technique. La pondération du critère valeur technique oscille entre 50 et 70 %.

De même, pour les marchés d'exploitation des déchèteries confiés depuis le 1^{er} novembre 2018 à la société sous-traitante d'Econotre, la chambre attire l'attention du syndicat sur l'utilisation de sous critères dans l'analyse des offres, dont la liste et la pondération ne figurent pas dans tous les règlements de consultation alors qu'ils le devraient. En réponse à la chambre, l'ordonnateur indique qu'il tiendra compte de cette observation et s'attachera à clarifier, en interne et à l'attention des candidats, les conditions d'utilisation éventuelle des sous critères quand le jugement des offres le nécessitera.

Réponse de Décosef :

Nous tiendrons compte de cette observation et nous attacherons à clarifier, en interne et à l'attention des candidats, les conditions d'utilisation éventuelle des sous critères quand le jugement des offres le nécessitera.

5.3. Une fonction « ressources humaines » au cœur du processus d'extension du syndicat

5.3.1. Une évolution des effectifs en lien avec l'extension du syndicat

Le syndicat comptait neuf agents de droit public en 2014 et 16,5 en 2020. Les statuts du syndicat modifiés en 2018 actent l'intégration de 43 agents au 1^{er} janvier 2021 (transfert de huit déchèteries, d'une compostière et d'un poste de transfert) et de 57 agents au 1^{er} janvier 2024 (transfert de la compétence tri).

tableau 45 : comparatif des annexes IV C

	Compte administratif 2014	Compte administratif 2015	Compte administratif 2016	Compte administratif 2017	Compte administratif 2018	Compte administratif 2019	Budget primitif 2020
Emplois budgétaires	9	10,5	9,5	10	12	10,5	10,5
Filière administrative	6	7,5	6,5	7	8	6,5	6,5
Filière technique	3	3,0	3,0	3	4	4,0	4,0
Emplois pourvus	9	10,5	12,5	13	16	16,5	16,5
Filière administrative	6	7,5	7,5	8	9	9,5	9,5
Filière technique	3	3,0	5,0	5	7	7,0	7,0
Écart	0	0,0	3,0	3	4	6,0	6,0

Source : comptes administratifs 2014-2019 de Décosef et budget primitif 2020, retraitement CRC

Depuis 2016, le niveau des emplois pourvus dépasse systématiquement celui des emplois budgétaires votés par l'assemblée délibérante. Il s'agirait d'une erreur matérielle. La chambre rappelle néanmoins que le tableau des emplois constitue un plafond et la nécessité de se mettre en conformité.

Réponse de Décosef :

Il s'agit en effet d'une erreur matérielle qui s'est répétée dans le temps faute d'avoir été identifiée : dans les tableaux des comptes administratifs mais également des budgets primitifs depuis 2016, c'est le nombre d'emplois occupés par des titulaires qui a été indiqué dans les colonnes « emplois budgétaires », en lieu et place du nombre total d'emplois comptabilisés au budget.

Dans les faits, le nombre d'emplois budgétaires est bien égal au nombre d'emplois pourvus : Chaque création d'emploi ou changement de grade fait l'objet d'une délibération. Il s'agit d'un principe scrupuleusement respecté depuis l'origine du Syndicat. Cette erreur ayant été identifiée, nous ferons en sorte d'éviter qu'elle se reproduise.

Par ailleurs, à la suite de cette observation, le comité syndical du 7 octobre 2021 a délibéré sur le tableau des effectifs pour remettre la situation à jour.

5.3.2. Une évolution cohérente des charges de personnel

Entre 2014 et 2020, les effectifs ont augmenté de 136 % et la masse salariale de 183 %. Cet écart s'explique par un recrutement portant majoritairement sur des agents de catégorie A.

tableau 46 : évolution des équivalents temps plein rémunérés et de la masse salariale

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Évolution %
Équivalents temps plein rémunérés	7	9	10,5	12,5	13	15,5	16,5	136 %
Masse salariale (€) budget primitif	365 655	531 600	606 740	664 390	764 890	920 900	1 061 252	190 %
Masse salariale (€) compte administratif	358 034	480 467	600 661	643 999	750 530	891 699	1 013 572	183 %
Budget primitif - compte administratif	7 621	51 133	6 079	20 391	14 360	29 201	47 680	

Source : budgets primitifs et comptes administratifs, retraitement CRC

tableau 47 : évolution du régime indemnitaire

en €	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Évolution %
Rémunération principale	168 823	208 237	225 900	237 635	263 205	280 633	311 016	84 %
+ Régime indemnitaire voté par l'assemblée, y compris indemnités horaires pour heures supplémentaires	65 404	82 796	86 493	83 350	99 832	98 524	113 522	73 %
+ Autres indemnités	6 727	7 584	8 247	7 817	9 795	13 826	13 993	108 %
= Rémunérations du personnel titulaire (a)	240 955	298 617	320 641	328 802	372 833	392 982	438 532	82 %
En % des rémunérations du personnel*	92,8 %	91,0 %	78,8 %	74,8 %	73,3 %	65,6 %	62,6 %	
Rémunération principale	18 806	29 404	86 198	110 924	135 604	206 154	261 790	1 292 %
+ Régime indemnitaire voté par l'assemblée, y compris indemnités horaires pour heures supplémentaires	0	217	0	0	0	0	0	
+ Autres indemnités	0	0	0	0	0	0	0	
= Rémunérations du personnel non titulaire (b)	18 806	29 621	86 198	110 924	135 604	206 154	261 790	1 292 %
En % des rémunérations du personnel*	7,2 %	9,0 %	21,2 %	25,2 %	26,7 %	34,4 %	37,4 %	
Autres rémunérations (c)	0	0	0	0	0	0	0	
= Rémunérations du personnel hors atténuations de charges (a + b + c)	259 760	328 237	406 838	439 725	508 436	599 137	700 321	169 %
- Atténuations de charges	5 208	5 964	24 615	13 504	24 255	11 762	31 225	499 %
= Rémunérations du personnel	254 553	322 273	382 224	426 221	484 181	587 375	669 097	162 %

Source : CRC

* Hors atténuations de charges

Le poids du régime indemnitaire dans la rémunération principale du syndicat demeure constant et n'appelle pas d'observation.

La chambre relève la mise en place tardive du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, approuvée lors du conseil syndical du 16 décembre 2020, soit plus de six ans après la création de ce dispositif. La délibération 2020-51 précise qu'il s'appliquera à partir du 1^{er} janvier 2021, y compris pour les 43 agents transférés à cette date.

Réponse de Décoset :

Comme dans de nombreuses collectivités et établissements publics, Décoset a dû attendre la publication des derniers décrets relatifs aux cadres d'emploi qui manquaient notamment dans la filière technique. Ainsi, un décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale a été publié au Journal Officiel du 29 février 2020. Ce constat explique que la 1ère délibération relative au RIFSEEP date seulement de décembre 2020 et n'ait pas pu être prise auparavant.

La délibération du 16 décembre 2020 a été actualisée par une délibération du 9 décembre 2021 visant à assurer une équité et une lisibilité tant pour les anciens agents de Décoset que pour les agents transférés de Toulouse Métropole. Un nouvel organigramme a été élaboré pour préciser le groupe de fonction de chacun des postes.

5.3.3. Une politique d'évolution de carrière difficilement soutenable

Chaque création d'emploi ou changement de grade fait l'objet d'une délibération. Les créations de postes ou les changements de grade sont motivés.

tableau 48 : les évolutions de poste

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Équivalents temps plein rémunérés	7	9	10,5	12,5	13	15,5	16,5
Recrutement / création de poste	1A (0,5 ETP)	1C (0,5 ETP) 1B ou A1C	2A en CDD de 3 ans	0,0	1A 1A en CCD de 3 ans 2B	1A	1A 0,5 ETP 3A 1A en CDD de 3 ans
Changement de grade	1B suite à concours	2C promo interne	1C en promo interne	0,0	0	1A 2B 4C	0,0

Source : procès-verbaux des conseils syndicaux, retraitement CRCETP = équivalent temps plein ; CDD = contrat à durée déterminée

Les recrutements opérés entre 2014 et 2020 illustrent la volonté de Décoset de se doter de compétences fortes en matière d'ingénierie. L'essentiel des recrutements concerne des personnels de catégorie A de la filière administrative ou technique. Trois des 10 personnels de catégorie A recrutés le sont sur des contrats à durée déterminée de trois ans.

Les agents bénéficient régulièrement d'avancement de grade entre 2014 et 2016 puis une fois massivement en 2019. Sur 15,5 équivalents temps plein en 2019, 10 ont bénéficié d'un avancement de grade entre 2014 et 2019. Par délibération du 17 décembre 2019, Décoset a acté un ratio d'avancement de 100 % pour l'ensemble des grades. Cette politique semble difficilement tenable dans la durée avec l'intégration de 43 agents en 2021 et de 57 agents supplémentaires en 2024.

Décoset, dans le cadre de ses nouvelles lignes de gestion, devra adopter une politique lui permettant d'absorber de manière soutenable les promotions de l'ensemble des agents.

Réponse de Décosef :

Comme prévu dans la réponse aux observations provisoires et conformément à la réglementation, Decoset a soumis au comité technique du 29 novembre 2021 et au comité syndical du 9 décembre 2021, les lignes directrices de gestion (LDG). Ce document met en place une édédication grade / emploi et précise que les avancements de grade ne pourront s'effectuer que si un agent occupe un emploi correspondant au grade d'avancement. Ce dispositif devrait à la fois permettre de gérer plus efficacement les avancements de grade et les promotions internes.

5.3.4. Un temps de travail à régulariser

La fixation de la durée et de l'aménagement du temps de travail dans la fonction publique territoriale doit s'effectuer sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures, qui constitue à la fois un plancher et un plafond. Les jours de congés annuels (journées dites de fractionnement) qui peuvent, sous certaines conditions, être accordés aux agents, n'entrent pas en compte dans les 1 607 heures et viennent ainsi déduire d'autant la durée individuelle de temps de travail effectif.

Le temps de travail en vigueur en l'espèce est encadré par une délibération du 9 novembre 2001, modifiée par délibération du 23 janvier 2002. La durée du travail des agents titulaires et non titulaires est fixé à 35 heures par semaine sur une base annuelle de 1 600 heures. Si le protocole d'accord pour une nouvelle organisation du temps de travail est conforme à la réglementation, la délibération du 7 mars 2001 précise que le nombre de congés annuels est fixé à 33 jours par an, soit 2,75 jours par mois pour les agents titulaires et contractuels du syndicat.

En pratique, le temps de travail effectif à Décosef est donc de 1 547 heures (1 540 + 7 h de journée de solidarité), soit un déficit travaillé par an de 53 heures par agent.

tableau 49 : le déficit travaillé calculé en équivalent temps plein

Année	Effectif	Débits d'heures ⁴⁸	Équivalent stemps plein
2020	16,5	874,5	0,5
2021	59,5	3 153,5	1,9
2024	116,5	6 174,5	3,8

Source : retraitement CRC

En 2021, Décosef aurait pu, à moyen constant, recruter 1,9 équivalent temps plein si le temps de travail légal avait été respecté.

Recommandation

8. Se mettre en conformité avec la législation sur le temps de travail. *Non mise en œuvre.*

En réponse à la chambre, le président de Decoset indique qu'il entend respecter l'échéance de mise en œuvre au 1^{er} janvier 2022, et qu'il a d'ores et déjà engagé les travaux pour soumettre des propositions au comité technique.

Réponse de Decoset :

La Chambre évoque l'indispensable régularisation du temps de travail pour se conformer à la réglementation (R8). Decoset confirme qu'il a respecté l'échéance de mise en œuvre au 1^{er} janvier 2022, et comme mentionné dans la réponse aux observations provisoires, une délibération en ce sens a été soumise au comité syndical du 9 décembre 2021 après avis du comité technique.

Cette question essentielle n'a pu être traitée auparavant. En effet, l'évolution des effectifs du syndicat mixte sous l'effet du transfert de 45 postes au 1^{er} janvier 2021 a entraîné le dépassement des seuils prévus par les textes et la création d'un comité technique (CT) et d'un comité hygiène et sécurité (CHSCT). Les élections des représentants au sein de ces deux instances se sont déroulées le 1^{er} juin dernier. Il est apparu indispensable de traiter la question du temps de travail dans le cadre de ces instances paritaires ce qui a obligé le syndicat mixte à attendre fin 2021 pour le faire.

Par ailleurs, Decoset a souhaité attendre que Toulouse Métropole ait adopté ses propres modalités pour s'en rapprocher, ainsi que nous l'avons fait pour le RIFSEEP, afin de ne pas introduire de novation importante pour les agents transférés.

5.3.5. Des bilans sociaux à établir

L'article 33 de la loi statutaire du 26 janvier 1984 prévoit que l'autorité territoriale présente au moins tous les deux ans au comité technique un rapport sur l'état de la collectivité, de l'établissement ou du service auprès duquel il a été créé. En l'espèce, seul le bilan social 2015 a été publié.

Decoset doit donc se conformer à la législation en produisant, au moins tous les deux ans, le bilan social de l'établissement.

Réponse de Decoset :

Nous admettons qu'un bilan social pour l'année 2015 a été publié ce qui n'a pas été le cas pour les bilans 2017 et 2019. En effet, Decoset s'est doté de nouveaux logiciels RH et finances au 1^{er} janvier 2021 notamment pour lui permettre d'éditer plus aisément ces données. Il convient par ailleurs de noter qu'avant le 1^{er} janvier 2021, Decoset n'avait pas de CT et de CHSCT propre. Il dépendait du centre de gestion.

Un travail de rattrapage est actuellement en cours et un bilan social portant sur l'année 2021 sera présenté aux instances paritaires au 1^{er} trimestre 2022.

CONCLUSION INTERMÉDIAIRE

Si les marchés publics font l'objet de procédures rigoureuses, la traçabilité doit être améliorée.

De même, le syndicat doit revoir certains aspects de sa politique des ressources humaines. Le tableau des emplois et le temps de travail doivent être mis en conformité avec la réglementation. Les bilans sociaux doivent être élaborés selon la périodicité prévue.