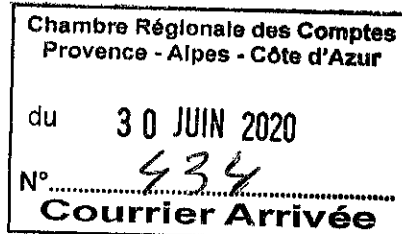


**RÉPONSE DE MONSIEUR LE PRESIDENT DE LA
REGION PROVENCE-ALPES-COTE D'AZUR**

**CONCERNANT LE RAPPORT D'OBSERVATIONS
DÉFINITIVES RELATIVES AU CONTRÔLE
DES COMPTES ET DE LA GESTION
DE LA REGION PROVENCE-ALPES-COTE D'AZUR**



RÉGION PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR

Le Président

Président de Régions de France

Monsieur Nacer MEDDAH
Président
Chambre régionale des Comptes
Provence-Alpes-Côte d'Azur
17 rue de Pomègues
13295 MARSEILLE Cedex 08

RM/DGS/FL/IL/20.41

Marseille, le 25 JUIN 2020

Monsieur le Président,

Par courrier en date du 8 juin 2020, reçu le 10 juin 2020, vous avez bien voulu me transmettre les observations définitives du contrôle des comptes et de la gestion de la Région Provence-Alpes-Côte d'Azur.

En application de de l'article L243-5 du Code des juridictions financières, vous voudrez bien trouver, ci-dessous, mes réponses à ces observations :

1. Tout d'abord je vous remercie et prends acte des observations suivantes :

- a. En tout premier lieu, je vous remercie de la confirmation que vous apportez du redressement financier de la Région, qui constituait l'un des objectifs essentiels de mon action et celle de la majorité régionale.

Les résultats du compte administratifs 2019 illustrent parfaitement, et parachèvent, le chemin parcouru : alors que la Région Provence-Alpes-Côte d'Azur était dans une situation particulièrement dégradée fin 2015, le taux d'épargne brute de la collectivité dépasse 22% en 2019 et la capacité de désendettement est proche de 5 ans. Par ailleurs, pour la première fois dans son histoire récente, la Région parvient à diminuer le montant global de sa dette.

- b. Je vous sais gré également de vos observations sur la maîtrise engagée des dépenses de fonctionnement, sur l'ambiguïté des textes légaux relatifs aux compétences économiques respectives des Métropoles et de la Région, sur les changements quasi-annuels de périmètre de compétences et de sources de financement que l'Etat fait subir aux Régions depuis 2015 compliquant ainsi, à la fois, le suivi de leurs comptes, mais également la capacité des élus à effectuer des projections financières stables. L'ensemble de ces remarques converge parfaitement avec les positions que j'ai exprimées pour la collectivité.

De même, vos observations confortent les analyses qui sont les miennes sur la nécessité, pour l'Etat, de mieux faire respecter la répartition de compétences opérée par la loi NOTRe en 2015, en particulier dans le domaine économique, tout comme les critiques que j'ai pu apporter sur les conditions de transfert la gestion de fonds européens en 2014 qui, comme vous l'indiquez page 86 de votre rapport, ont objectivement désavantagé la Région, l'obligeant à recruter de façon substantielle pour assurer ses nouvelles missions. La Cour des Comptes dans son rapport d'information d'octobre 2019 sur l'évaluation de la gestion des fonds structurels européens par les régions françaises, avait d'ailleurs déjà fait part du constat que vous étayez et détaillez aujourd'hui.

- c. Je prends acte, d'autre part, de vos observations en matière d'absentéisme. Je partage totalement votre constat, notamment votre évaluation d'une perte annuelle pour la collectivité de 34,31 millions d'euros en 2018. Je vous confirme que ce sujet constitue l'une de mes priorités et que les outils d'action, que vous évoquez dans votre rapport pour corriger cette situation, ont bel et bien été mis en œuvre et amplifiés.

Ainsi, la Région a déployé, dès 2018, une stratégie visant à agir sur tous les leviers possibles et décliné selon un plan d'actions très opérationnel, en 7 axes :

- Produire, tout d'abord, des indicateurs précis d'absentéisme : Au-delà de leurs dimensions comptables, ces indicateurs permettent de partager les constats de façon objective avec les agents et de fédérer l'encadrement, mais également les organisations syndicales, autour de la réalité de la situation et le besoin d'agir.

- Engager une réorganisation profonde de la Direction des Ressources Humaines, effective depuis le 1^{er} juillet 2018, consistant notamment à créer un service en charge tout particulièrement du pilotage des dépenses RH et de la production d'indicateurs RH, à concentrer sur les mêmes gestionnaires la gestion de la carrière et de la maladie (gestion intégrée) et à créer une direction dédiée à la prévention et la lutte contre l'absentéisme (Direction déléguée Vie et bien-être au travail). Enfin, comme la Chambre l'a constaté, la Région Provence-Alpes-Côte d'Azur s'est dotée d'une mission au sein de la DRH dédiée au contrôle et à la discipline. Cette régulation s'appuie également sur le déclenchement de visites médicales au domicile de l'agent en situation arrêt maladie et a produit ses effets dès 2019¹.

¹ En 2019, la collectivité a ainsi diligenté 107 contrôles médicaux à domicile qui ont empêché une prolongation d'arrêt, pour 46 arrêts soit 43% d'impact. La progression du nombre annuel de contrôles à la demande des

- Mettre fin à la suppléance « au fil de l'eau » dans les établissements publics locaux d'enseignement (EPL), assurée par environ 500 contractuels précaires, au profit de la constitution d'équipes de suppléants itinérants, organisés par micro-territoires. Ce nouveau modèle de suppléance a été expérimenté dès mars 2018. Il a été élargi au 1^{er} septembre 2019 sur 5 territoires infrarégionaux, avec 110 contractuels itinérants recrutés sur une période de 1 an. Au 1^{er} septembre 2020, l'objectif final d'une équipe de 220 contractuels itinérants de 1 an sera atteint, couvrant ainsi l'ensemble du territoire régional.

- Responsabiliser les encadrants : Les EPLE se sont ainsi vus responsabilisés par la dotation d'enveloppes jours/hommes à ne pas dépasser. Cette logique d'enveloppes a permis d'enregistrer une économie de 2,3 M€ sur la dépense de suppléance dans les lycées dès 2019 (12,2 M€ contre 14,5 M€ en 2018). Cette tendance baissière se verra confirmer normalement en 2020 puis, à partir du 1^{er} janvier 2021, à la faveur des nouvelles règles de décote de la PFA, qui *de facto*, devraient permettre de faire baisser les besoins de suppléance. Par ailleurs, la DRH anime des ateliers RH encadrants mensuels, en présentiel, et en distanciel dédiés à la sensibilisation et l'échange de pratiques entre managers pour que les facteurs d'engagement et de motivation des agents soient mieux pris en compte : reconnaissance des compétences et de l'engagement, régulation des équipes, rappel du cadre, valorisation des souhaits de mobilité.

- Expérimenter, dès 2019, 11 outils ergonomiques destinés à améliorer les conditions de travail des agents régionaux des lycées afin de réduire les risques de pénibilité tels que : autolaveuses autoportées, vaisselle légère, chaises légères. A la rentrée de septembre 2020, ces outils ergonomiques seront déployés sur l'ensemble du territoire régional, pour un budget de 1,5M€. A titre d'exemple, 90 autolaveuses autoportées seront distribuées dans 83 EPLE présentant, à la fois, le nombre de restrictions d'aptitude les plus importants et des locaux adaptés.

- Face aux facteurs d'absence moins visibles, la Région Provence-Alpes-Côte d'Azur a, par ailleurs, lancé, en juin 2019, un diagnostic participatif des Risques Psycho-Sociaux (RPS) et de la Qualité de Vie au Travail (QVT). Ce diagnostic a permis de confirmer certaines des causes de l'absentéisme d'ores et déjà identifiées et d'identifier d'autres causes potentielles de l'absentéisme, et les leviers de lutte afférents. Ce diagnostic sera réitéré chaque année (prochaine campagne : octobre 2020), permettant d'établir de la sorte un baromètre annuel des risques psychosociaux et de la qualité de vie au travail au sein de la Région Sud.

- Rédiger, enfin, et négocier avec les représentants du personnel une Charte Santé et Qualité de Vie au Travail, qui sera soumise à l'avis du Comité technique de septembre 2020 et au vote de l'assemblée plénière d'octobre 2020. Cette charte d'inspire directement des résultats de l'enquête citée ci-dessus. Elle comprendra 3 grands volets opérationnels :

cadres mais également du taux d'impact sur les durées d'arrêt, est une seconde preuve d'efficacité de la démarche engagée par la Région en matière de régulation de l'absentéisme.

- Un plan d'action QVT, dans lequel figurera notamment le développement du télétravail, expérimenté depuis novembre 2017, puis déployé depuis le 1er janvier 2019². Y sera également incluse, début 2021, une charte destinée à valoriser la mobilité interne au sein de la collectivité ;
 - Un plan d'actions RPS qui permet d'aborder la dimension collective de cette problématique avec des actions de sensibilisation envers l'encadrement, mais également la mise en place d'une cellule de veille. En ce qui concerne la dimension plus individuelle, des cellules d'écoute et de crise sont également formées.
 - Un plan « Santé », visant la sensibilisation des agents à la Santé et l'hygiène de vie, des campagnes de dépistages collectifs et la structuration d'un accompagnement individuel.
- La Région étudie enfin l'impact de la mise en place d'une assurance Santé et Prévoyance unique. Un appel d'offres pour se doter d'une véritable politique de prévoyance pour ses agents, dont la moyenne d'âge est de 51 ans, a été lancé.

- d. Je partage également vos observations sur le volume des heures supplémentaires, mais peux vous indiquer que la mise en place « d'enveloppes » d'heures supplémentaires par DGA a d'ores et déjà permis une baisse de 16,5%, entre 2018 et 2019, après une baisse de 35 % entre 2015 et 2018. Le nombre d'agent effectuant 25 heures mensuelles est ainsi passé de 41 en 2017 à 3 en 2019.
- e. Quant à la maîtrise des effectifs et des dépenses de personnel, elle constitue également pour moi une priorité forte et tous les outils de pilotage sont désormais en place (trajectoire RH annuelle par DGA ; régulation mensuelle des flux d'entrée et de sortie ; « enveloppes » d'heures supplémentaires et de contrats « accroissement temporaire d'activité » par DGA) pour permettre une meilleure régulation.

Si le volume budgétaire de la dépense RH continue à progresser à un rythme supérieur au reste des dépenses de fonctionnement de la collectivité (plus 3,2% entre 2018 et 2019 pour les dépenses du chapitre 12 contre -1% pour l'ensemble des dépenses réelles de fonctionnement de la collectivité, hors FEADER), il convient néanmoins de noter que le nombre d'ETP recensé est de 5 828,4 en mai 2020, contre 5 994,8 en décembre 2018.

- f. Enfin, je prends acte de vos recommandation n°6 et 8.

En ce qui concerne l'adoption d'un temps de travail conforme à la loi, ces dispositions seront mises en œuvre dans le cadre prévu par la loi Dussopt du 6 août 2019.

² 849 télétravailleurs déclarés au 1^{er} janvier 2020 avant le début de la crise sanitaire

Pour ce qui est de la fin du cumul entre compte épargne temps (CET) et report de congés d'une année sur l'autre, et bien que la collectivité n'ait retrouvé aucun texte qui interdise formellement le cumul de cette pratique avec l'existence d'un CET, ce cumul prendra fin le 1^{er} janvier 2022, afin de tenir compte de la situation très particulière créée en 2020 par la crise Covid-19 et le report probable de nombreux congés sur le début 2021.

J'appelle cependant votre attention sur le fait que, en pratique, le volume de ces reports a diminué de 65%, au sein de la collectivité, entre 2015 et 2019.

2. A ma demande, et sans attendre vos observations définitives, j'ai souhaité qu'un grand nombre de vos recommandations ou observations soient d'ores et déjà mises en œuvre. Il en est ainsi des points suivants :

- a. Votre recommandation n°1 sur les informations contenues dans le rapport d'orientation budgétaire (ROB) a été mise en œuvre dès la rédaction du ROB 2020.
- b. Votre recommandation n°3 a été prise en compte lors de la rédaction du compte administratif 2019, mais il n'a pas été possible d'établir un suivi des AP-AE selon les deux des colonnes que vous souhaitiez voir apparaître. En effet, la colonne AP-AE « disponible à l'affectation » n'a pas d'utilité, compte tenu des règles de gestion de notre collectivité qui prévoient que les AP-AE non affectées en fin d'exercice sont de droit annulées (« mise à zéro »). En ce qui concerne la colonne « ratio de couverture des AP-AE affectées », ce ratio figure bien dans la partie du rapport relative à la gestion en AP-AE, mais il est calculé de manière globale, et non pour chaque AP-AE.
- c. Votre recommandation n°4 est désormais mise en œuvre de façon régulière. Les transferts sur le compte 21 sont constants et l'inventaire physique mobilier et immobilier est désormais tenu à jour trimestriellement.
- d. Votre recommandation n°5, relative aux effectifs calculés en effectif temps plein travaillé (ETPT), est effective depuis le 1^{er} janvier 2020. Je renouvelle cependant mon souhait d'une harmonisation réglementaire au niveau national des indicateurs de suivi d'effectifs entre la DGCL, la DGAFP, l'INSEE et le CNFPT.
- e. En matière d'écart de salaire entre les contractuels et les titulaires, vos observations sont d'ores et déjà pleinement mises en œuvre et cet écart s'est réduit de 13% en 2016 à 4% en 2019.

- f. J'ai également demandé que soit, dès à présent, pleinement pris en compte le respect du cadre légal de recrutement de contractuels pour accroissement temporaire d'activité (ATA). Une délibération en date du 15 mars 2019 met en place un premier encadrement de ce dispositif, que vient compléter un système « d'enveloppes » limitatives mises à disposition de chaque DGA. Je porterai désormais toute mon attention sur le strict respect des conditions légales de recours à la notion même d'accroissement temporaire d'activité.
- g. Pour ce qui est de vos observations relatives à mon Cabinet, je regrette très sincèrement le maintien d'une phrase, plus polémique que justifiée, page 51 de votre rapport, sur le caractère « étoffé » de mon Cabinet où vous comptabilisez, dans un premier temps, 218 personnes. Ce regret est d'autant plus vif que vous corrigez vous-même cette première phrase, en indiquant, immédiatement après, que ce chiffre recouvre en réalité des directions et services très normalement rattachés au Directeur de Cabinet et que l'effectif maximum légal de 14 emplois de Cabinet a bien été respecté sur toute la période.

J'ai cependant pris bonne note de vos observations, fondées, sur les collaborateurs placés auprès de Vice-Présidents et sur la dénomination ambiguë et maladroite du Bureau du Cabinet. Ces deux points sont d'ores et déjà corrigés : il n'existe plus de « collaborateurs de Vice-Président » et le Bureau du Cabinet aura disparu le 1^{er} juillet 2020. Une direction à la dénomination plus claire le remplacera, car il convient tout de même, à tout le moins, d'assurer l'encadrement administratif normal des agents travaillant dans les secrétariats des collaborateurs de Cabinet, auprès du Chef de Cabinet, et des chargés de missions auprès du Directeur de Cabinet et du Directeur de Cabinet Adjoint.

Par ailleurs, sur la situation de certains collaborateurs d'élus, je tiens à vous apporter les précisions suivantes :

- Le Directeur de Cabinet de M. Christian Estrosi et son adjoint ont été employés respectivement à partir du 29 février 2016 et du 1^{er} septembre 2016 et ce, jusqu'au 29 mai 2017.

Pour les collaborateurs de Cabinet, leur contrat prend fin automatiquement en fin de mandature, ou dans le cas où l'autorité territoriale souhaite mettre fin à leur fonction. Dans ce dernier cas, les agents sont licenciés et bénéficient d'un préavis et d'une indemnité de licenciement.

Le changement de Président, après un an et demi de mandature, est cependant une situation exceptionnelle qui a eu des conséquences importantes au niveau du Cabinet du Président, sans pour autant que la confiance avec le Directeur de Cabinet ou le Directeur de Cabinet adjoint de M. Christian Estrosi soit rompue. Même si j'ai souhaité légitimement constituer mon propre Cabinet, j'ai également tenu à organiser une continuité de travail entre les deux équipes. J'ai ainsi permis à ces deux agents de contribuer activement à assurer la continuité des relations entre le politique et l'administration lors de cette période de changement.

Par ailleurs, la Chambre a pu constater que ces deux anciens agents n'ont bénéficié d'aucune indemnisation des congés non pris.

- En ce qui concerne votre remarque portant sur l'âge et le niveau de rémunération de certains de mes collaborateurs de Cabinet, je rappelle qu'aucun critère légal de statut, de diplôme, d'âge ou de qualifications professionnelles, n'existe à ce jour pour les membres du Cabinet d'un exécutif territorial. Par ailleurs, les recrutements et les évolutions salariales ont été effectués dans le cadre d'un juste respect de l'article 110 de la loi n°84-53 du 26 juillet 1984 et en toute transparence. La Région a d'ailleurs eu l'occasion de l'expliquer au contrôle de légalité dans le cadre d'un échange avec le Préfet.

3. Cinq recommandations ou observations appellent, enfin, de ma part de nouvelles observations ou compléments d'information :

- a. Votre recommandation n°2 relative à l'utilisation des autorisations de programme et d'engagement sera, autant que possible, mise en œuvre dans la préparation du budget primitif 2021.

Cependant, toutes les Régions font part de la complexité disproportionnée que la mise en œuvre de ces dispositions entraîne, pour un bénéfice extrêmement limité sur le suivi et la clarté des comptes de la collectivité. J'inviterai Régions de France à aborder ce sujet avec la Direction générale des collectivités locales car il n'est satisfaisant pour personne qu'un tel écart existe désormais entre la pratique d'un ensemble de collectivités et la lecture qui est faite aujourd'hui de l'article L.4312 du Code général des collectivités territoriales.

- b. En ce qui concerne le recours, que vous jugez excessif, au sein de la Région, aux agents contractuels, il me semble utile de vous indiquer qu'il s'agit là d'une tendance de fond perceptible dans l'ensemble des collectivités, que les rapports annuels du CNFPT, ainsi que la loi du 6 août 2019, viennent encore illustrer et conforter.

Il convient, cependant, de noter que la proportion d'agents contractuels dans les effectifs de la Région reste nettement inférieure à la moyenne nationale (9,2% en 2019 contre 21,7% au niveau national) et que, sur les 51 cas de recrutement de contractuels ayant fait l'objet d'observation du contrôle de légalité entre septembre 2019 et mai 2020, les compléments d'informations transmis par la Région sont apparus, à chaque fois, satisfaisants et n'ont débouché sur aucun recours du Préfet auprès du Tribunal Administratif.

- c. Le regard que vous portez sur la mise en place du nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) me paraît largement incomplet.

En effet, en limitant votre analyse à l'examen de la mise en place en 2017 du RIFSEEP dédié aux administrateurs territoriaux et à l'examen de la délibération du 29 juin 2018 dédiée au déploiement du RIFSEEP sur tous les agents régionaux, vous n'avez sans doute pas pu percevoir la dynamique réelle mise en place depuis le 1^{er} janvier 2019.

Rappelons que l'ancien règlement du régime indemnitaire de la Région datait de la création de la collectivité. Aucune référence n'était faite aux fonctions : seul le grade était valorisé. Ainsi, avaient été constatés :

- Une grande dispersion des rémunérations à iso-fonctions pouvant aller de 1 à 3 fois le montant de régime indemnitaire (annexe 1 – exemple réalisé sur la catégorie A) ;
- Un défaut d'attractivité pour les emplois contractuels, qui n'étaient pas éligibles au régime indemnitaire hormis les administrateurs. Ce système pouvait conduire la collectivité à surévaluer le niveau d'indice des contractuels non administrateurs pour « rattraper » l'absence de RI ;
- Un défaut structurel d'encouragement à la mobilité interne, puisque le changement de fonctions n'avait aucun impact direct sur la rémunération, en tout cas naturellement ;
- Un système de réévaluation inflationniste et sans clarté : les campagnes de réévaluation du régime indemnitaire fixaient un pourcentage d'agents éligibles (exemple : 20 % en 2017 ; 15 % en 2016 ; 30 % en 2015) sans comparaison possible des rémunérations à iso-fonctions ;
- Un système qui « s'essouffait » enfin, puisque 64,14 % des agents étaient au maximum des taux possibles (42,92 % en catégorie A, 42,39 % en catégorie B et 71,39 % en catégorie C).

A l'occasion de la mise en œuvre du RIFSEEP, la collectivité a donc décidé de mettre en place une politique de rémunération poursuivant les objectifs suivants :

- Dégager de la marge de manœuvre en matière de régime indemnitaire afin de retenir et attirer les talents, tout en maîtrisant l'impact sur la masse salariale ;
- Mettre l'accent sur la prime de mérite (volet complément indemnitaire annuel - CIA - du RIFSEEP), en récompensant l'atteinte des objectifs et/ou le niveau d'engagement des agents,
- Encourager la prise de certaines fonctions peu attractives (ex : agents « volants ») ou encore de fonctions complémentaires (ex : formateur interne) par l'attribution de sujétions particulières ;
- Instituer un système de redistribution entre les agents engagés et désengagés ;
- Apporter de la lisibilité et, en conséquence, un meilleur sentiment d'équité ;
- Assainir certaines situations anciennes et figées.

Dès lors, la Région a opté pour l'attribution d'une bande de rémunération par fonction ou famille de fonction, dont le minimum et le maximum correspondent à la réglementation, de sorte de se laisser la marge de manœuvre nécessaire. Cette proposition visait à maintenir, à l'euro près, les niveaux de régime indemnitaire actuels, contrairement à la détermination d'un montant cible (mis en œuvre dans d'autres collectivités territoriales), qui aurait eu pour conséquence de rehausser ou abaisser mécaniquement tous les régimes indemnitaires liés à une même fonction, provoquant une inflation de la masse salariale pour certaines, ou une démotivation des agents impactés pour les autres.

En résumé, la délibération du 29 juin 2018, mise en œuvre au 1^{er} janvier 2019, a permis de mettre en place une politique de régime indemnitaire convergente à iso-fonctions, et dynamique inter-fonctions pour encourager la mobilité interne, sans pour autant générer une hausse mécanique de la masse salariale. La Région Sud a, en effet, calculé que la mise en place d'un régime indemnitaire fixe à iso-fonctions aurait *a contrario* entraîné une hausse mécanique de dépenses d'environ +5,5M€ sur le seul exercice 2019.

Dorénavant, les évolutions de régime indemnitaire font l'objet d'enveloppes annuelles définies par l'Assemblée plénière, qui retrouve ainsi tout son rôle en matière de politique salariale.

Après une campagne réalisée en 2019 de correction des « anomalies manifestes » de régime indemnitaire constatées à iso-fonctions, à laquelle la collectivité a consacré une enveloppe de 240k€, les directeurs généraux adjoints et leurs encadrants sont chargés, depuis 2020, d'émettre chaque année des propositions de réexamen du régime indemnitaire des agents placés sous leur autorité et ce, sur la base d'indicateurs nouveaux, tels que :

- le régime indemnitaire actuel de l'agent et la fonction occupée dans la grille des fonctions ;
- les régimes indemnitaires moyen et médian constatés pour l'ensemble des agents de la collectivité exerçant la même fonction ;
- les régimes indemnitaires le plus bas et le plus haut constatés à iso-fonction ;
- les dernières évolutions de l'agent.

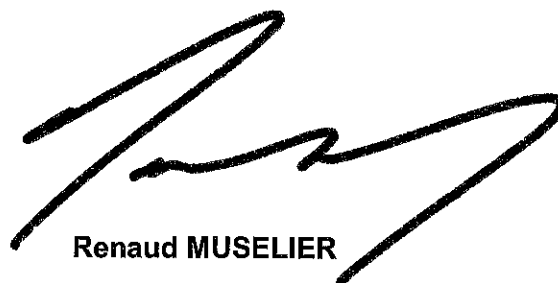
Ainsi, la campagne de revalorisation du régime indemnitaire quasi automatique, sans cadrage budgétaire préalable ou de fonction, qui existait précédemment, a pris fin, au profit d'une logique de réduction de la dispersion des rémunérations constatées et d'une logique de convergence progressive à iso-fonction.

- d. Je conteste la liste de cas « emblématiques » en matière de ressources humaines que vous placez en annexe de votre rapport.
Sur la forme, votre présentation constitue un « faux anonymat », les fonctions en cause étant très clairement citées, plaçant ces agents dans une situation personnelle d'opprobre largement abusive.
Sur le fond, cette liste n'est en rien « emblématique » : il s'agit de 20 cas, isolés, alors que la collectivité met en place plus de 530 recrutements et 320 vacances de poste par an. Enfin, il s'agit le plus souvent d'erreurs ou de divergences d'interprétation sur la forme et la procédure pour des cas qui, je le rappelle, n'ont jamais fait l'objet d'un recours du Préfet devant le Tribunal Administratif.
- e. Enfin, en matière d'augmentation des dépenses de communication, j'assume totalement l'orientation prise : les compétences et le rôle de la Région n'ont cessé de s'accroître depuis 2015 et il me paraît, au contraire, légitime de faire connaître largement l'action publique régionale et l'utilisation des fonds publics de la Région.

Par ailleurs, une comparaison avec d'autres Régions montre que le montant des crédits affectés à ce type de dépenses, en Région Provence-Alpes-Côte d'Azur, soit 6,5 millions d'euros en 2018, était nettement inférieur à la pratique d'autres collectivités comparables. Ainsi, en 2018 également, la Région Occitanie affichait un budget communication de 12 millions d'euros, la Région Ile-de-France de 10 millions d'euros et la Région Auvergne Rhône-Alpes de 8 millions d'euros. Les budgets affectés à ce sujet de la Métropole Aix-Marseille-Provence et du Département des Bouches-du-Rhône sont, quant à eux, largement supérieurs (respectivement 8 et 10,5 millions d'euros).

Telles sont les réponses qu'il me semblait utile, et parfois nécessaire, de vous faire connaître, en saluant le travail rigoureux et indispensable de contrôle qu'exerce votre institution à mes yeux essentielle à une décentralisation « adulte et responsable ».

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes salutations distinguées.



Renaud MUSELIER