

VILLE
DE
JEUMONT



Jeumont
Ville d'Audaces

Jeumont, le 10 décembre 2014

De
Monsieur le Maire

A
Chambre Régionale des Comptes
Du Nord Pas de Calais Picardie
14 rue du Marché au Filé
62012 Arras Cedex

A l'attention de Monsieur le Président

Service : Direction générale des services
Affaire suivie par Cécile Gabelle
Suivi Administratif : Valérie Tricqueneaux
Téléphone : 03.27.39.98.53
Réf : BSH/CG/HD/VT-2014-12-10

Objet : Rapport définitif
V/Réf. : ROD.0667 – Greffe 2014-3087

Monsieur le Président,

En réponse à votre courrier du 13 novembre dernier, je vous prie de bien vouloir trouver ci-joint la réponse écrite de la commune de Jeumont sur les observations définitives de la Chambre Régionale des Comptes du Nord Pas de Calais Picardie arrêtées le 28 octobre 2014.

Vous en souhaitant bonne réception,, je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, en mes sincères salutations.



Le Maire
Benjamin SAINT-HUILE

REPONSES AU RAPPORT D'OBSERVATIONS DEFINITIF DE LA CRC
COMMUNE DE JEUMONT

Introduction

La Chambre régionale des comptes nous a fait part de son rapport d'observations définitif concernant les exercices 2009-2013.

Elle souligne qu'au cours de ces exercices la commune a connu une amélioration de sa situation financière. Si nous partageons cette analyse, il convient de revenir brièvement sur la stratégie globale qui permet d'atteindre ces résultats.

La municipalité a, en effet, souhaité conduire une politique de maîtrise rigoureuse des dépenses de fonctionnement. Par ailleurs, elle a mené une politique d'investissement volontariste basée sur la priorisation d'investissements largement subventionnés (ANRU). Enfin, elle a par son efficacité, évité le recours systématique à l'emprunt qui constituait jusque-là une variable mécanique d'ajustement. Ainsi, la ville a pu réduire considérablement le poids de la dette durant cette période. Parallèlement, la volonté de développer des services nouveaux à l'habitant a été concrétisée par l'ouverture d'une médiathèque, d'une Maison de l'Initiative et de l'Animation et par le développement d'un service jeunesse et sports.

Par ailleurs, la commune souhaite préciser que l'excédent cumulé de 5,6 M€ n'est pas le résultat d'une accumulation de réserves sans objectifs affichés. En effet, conformément à l'observation de la Chambre, la succession de résultats positifs et la perception d'un montant élevé de subventions ont permis :

- d'assurer le financement des investissements tout en poursuivant la diminution de l'encours de la dette,
- de baisser les impôts de 5 % au profit des habitants,
- d'investir dans la construction d'une école (W. Dubois) très peu subventionnée.

Cependant, la commune, conformément aux recommandations de la CRC, formalisera un plan pluriannuel d'investissements, en s'appuyant sur une prospective à mener sur le mandat actuel tant sur les dépenses de fonctionnement que sur les projets à venir.

En ce qui concerne les données du budget primitif 2014, et notamment les dépenses de personnel, il convient de préciser que l'exercice budgétaire RH de l'année 2014 tient compte en plus de l'année 2013 :

- d'une internalisation des recrutements des accueils de Loisirs sans hébergement, habituellement imputés en prestation de service sur une autre ligne budgétaire,
- d'une revalorisation des catégories B et C,
- du recrutement de collaborateurs dans le cadre de nouvelles missions.

Afin de poursuivre notre gestion managériale tout en développant les compétences, la formation des équipes et l'anticipation des départs en retraite, nous nous efforçons sur 2014 de stabiliser le recours à l'alternance, aux contrats aidés en optimisant nos organisations internes.

Au-delà de ces propos introductifs, la commune partage les observations positives de la Chambre :

- La situation financière de la commune s'est améliorée,
- A la suite de la recommandation de la Chambre, la section de fonctionnement du budget primitif 2014 a été votée en suréquilibre,
- Le résultat de fonctionnement est en progression,
- La reconstitution du fonds de roulement net global démontre la solidité de la structure financière de la commune,
- Pas de nouveau recours à l'emprunt sur les exercices 2009- 2013,
- L'encours de dette de la commune est en diminution, de même que la charge d'intérêts,
- La commune a mis en œuvre une organisation permettant de répondre aux besoins des services et aux exigences du code des marchés publics,
- Le travail de formalisation de la gestion du personnel,
- L'engagement de la collectivité pour améliorer sa gestion des ressources humaines.

Depuis le début de la procédure menée par la Chambre, la commune s'est déjà engagée, à lever l'ensemble des recommandations relevées en page 4 du rapport d'observations définitif.

Il est précisé que dans l'exercice budgétaire 2014, la commune a déjà :

- Respecté l'obligation de provisionnement des risques financiers énumérés par l'article R. 2321-2 du CGCT.
- Procédé à l'amortissement des subventions d'équipement versées et à la reprise des subventions transférables reçues au compte de résultat.

En conclusion, la commune s'engage à travailler l'ensemble des observations et recommandations soulevées par la CRC et principalement l'élaboration d'un programme pluriannuel d'investissements intégrant une prospective financière.

I- FIABILITE DES COMPTES

A. La qualité de l'information financière et budgétaire

La commune, conformément aux recommandations de la Chambre formalisera un plan pluriannuel d'investissements, en s'appuyant sur une prospective à mener sur le mandat actuel. Ce PPI permettra entre autres d'utiliser pleinement le dispositif des APCP développé en 2013.

La collectivité a tenu compte dès le budget 2014 de l'observation des commissaires en votant le budget de fonctionnement en suréquilibre et ce pour se mettre en conformité à l'article L.1612-4 du code général des collectivités territoriales. La commune veillera à ce que les restes à réaliser en recettes d'investissement correspondent aux recettes certaines.

En ce qui concerne les annexes obligatoires aux documents budgétaires, un premier travail de mise en conformité a été initié dans le compte administratif 2013 et pour le BP 2014 et se poursuivra en 2014 pour répondre aux dispositions des articles L.2313-1 et R.2313-3 du CGCT.

Il est d'ailleurs porté à votre connaissance que la commune mettra à jour d'ici fin 2014 le logiciel comptabilité afin d'y intégrer les éléments précités et développera la phase PES V2 pour le transfert des flux comptables (phase obligatoire pour 2015).

En parallèle, la commune travaille afin d'unifier le logiciel comptabilité/finances, au logiciel RH avec pour objectifs :

- de dématérialiser toutes les pièces comptables (bordereaux, titres, mandats et pièces justificatives),
- de gérer les visas nécessaires à l'enregistrement des factures et signatures,
- de travailler sur l'inventaire (observation de la Chambre),
- de gérer les ressources humaines (noyau fonctionnel, gestion des carrières, DADSU, bilan social, gestion des postes et effectifs, compte épargne temps).

B. La fiabilité de l'information comptable

Soucieuse des observations de la Chambre, la commune s'engage à travailler sur l'actif, à estimer la valeur de son patrimoine immobilier afin que les arbitrages soient pris quant à sa valorisation.

Un travail sera également réalisé, afin de répondre à l'obligation d'assainir dans l'actif le parc automobile.

En ce qui concerne les frais d'études et les immobilisations en cours, il convient :

- D'améliorer l'information entre les services techniques et financiers pour que les frais d'études soient basculés au compte d'immobilisations en cours au moment du lancement des travaux.
- De poursuivre le travail de régularisation engagé relatif à l'intégration des immobilisations en cours au compte 21 « immobilisations corporelles » et de créer une procédure interne entre le service opérationnel et le service financier.

En ce qui concerne les provisions et les dotations aux amortissements, la collectivité suivra les recommandations de la Chambre et a d'ores et déjà délibéré en date du 28 mai 2014 concernant la durée des amortissements des subventions d'équipement versées.

C. L'organisation de la fonction financière et comptable

Comme l'a souligné la Chambre, la commune centralise depuis mi-juin 2014 les arrivées des factures au service financier pour enregistrement avant vérification par les services, afin d'optimiser la maîtrise du délai de mandatement.

Un travail est en cours avec le comptable public, dans le cadre d'une convention d'engagement partenarial, pour améliorer la qualité des comptes de la commune.

II- LA SITUATION FINANCIERE

A. Analyse financière rétrospective

1- Les performances financières annuelles

Les membres de la CLECT de la CAMVS ont arrêté le 28 juin 2012 et le 20 juin 2013, les charges liées aux transferts de charges de la piscine et de la gare numérique de Jeumont.

Dans le cadre du transfert de la piscine, considérant que l'ensemble des administrés des communes du territoire profitent de l'équipement surtout en matière d'apprentissage de la natation, l'attribution de compensation a été diminuée de 50% de la moyenne des dépenses et recettes de fonctionnement constatés au compte administratif des années 2007-2008 et 2009.

En ce qui concerne le transfert de la gare, l'estimation du fonctionnement de la gare numérique représente annuellement une dépense de 310 000€ à laquelle se déduisent les recettes attendues annuellement évaluées à 120 000€.

La municipalité considère que cet équipement revêt un intérêt intercommunal au regard des projets culturels et artistiques portés par l'agglomération et à l'utilisation partagée sur le territoire de cet équipement. Les membres de la CLECT ont estimé équitable de répartir de 50% le montant de la charge nette de fonctionnement (comme pour les piscines transférées des communes à l'agglomération). Ainsi, la nécessité de reloger les associations Jeumontaises n'est pas l'argument à faire prévaloir sur la réduction du transfert de la charge nette. Sur ce point, la commune ne rejoint pas votre observation ni le commentaire repris dans le compte-rendu de la CLECT du 20 juin 2013. L'argument à retenir est, comme pour la piscine, l'intérêt communautaire de la gare numérique pour le développement culturel du territoire à destination de l'ensemble des administrés.

L'économie de 0.85 M€ par an calculée par la CRC reprend la totalité des charges évaluées dans le cadre des transferts, y compris les montants moyens d'investissement annuel pour la voirie, sans tenir compte de la diminution de l'attribution de compensation d'environ 0.31 M€ entre 2009 et 2013.

2- La situation patrimoniale

En ce qui concerne la période audité, il est important de souligner que la commune a ouvert de nouveaux équipements et offert de nouveaux services à la population tels la médiathèque, la maison des initiatives et de l'animation, le développement des accueils de loisirs.

Comme le souligne le rapport de la Chambre, la commune a retrouvé des marges de manœuvre qui ont permis d'engager la construction du groupe scolaire Willy Dubois (démarrage fin 2011 : APCP sur le projet) et de baisser les impôts en 2013.

B. Analyse du budget de l'année 2014

En ce qui concerne le budget 2014, comme repris dans les éléments de la synthèse, la commune a notamment internalisé en 2014 le recrutement des animateurs pour les ALSH et travaille également la GPEC, ce qui induira une augmentation temporaire de la masse salariale afin d'assurer la passation des connaissances et des compétences.

C. Analyse prospective

Depuis 2013 des efforts sont réalisés sur le renouvellement des immobilisations. La trésorerie actuelle permettra en s'appuyant sur une prospective, de prioriser les projets communaux du mandat et de définir un programme pluriannuel d'investissement, qui inscrira la commune dans une vision globale de l'évolution de sa situation financière.

III- L'ORGANISATION DE LA COMMANDE PUBLIQUE

La commune poursuit son travail d'amélioration de la passation des marchés publics, en optimisant les procédures de groupement de commandes.

IV- LES LIENS AVEC DES ASSOCIATIONS SUBVENTIONNEES

A. Le Centre Culturel Transfrontalier

La commune a d'ores et déjà modifié la convention d'objectifs et de moyens pour la saison 2014/2015. Cette convention a fait l'objet d'une délibération présentée au vote en Conseil Municipal du 22 septembre 2014.

Cependant, la commune retravaillera avec l'association son partenariat dans un souci de transparence et dans le but de sécuriser juridiquement les relations avec cette structure.

B. L'association Enfance pour tous

La commune prend acte des observations respectera les règles inhérentes au code des marchés publics.

V- LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

A. Les objectifs assignés à la gestion des ressources humaines

Afin de répondre au mieux à l'observation de la CRC concernant l'écart constaté entre les emplois créés et emplois pourvus, la commune souhaite préciser que ce dernier ne relève pas d'un manque de visibilité et d'une absence de stratégie RH mais :

- D'un défaut d'automatisation des procédures RH permettant l'extinction de l'emploi inoccupé (lors des transferts CAMVS, des réorganisations de services, des disparitions d'emplois de la nomenclature FPT, etc.)
- De la nécessité de faire acte de pédagogie et d'explications auprès des partenaires sociaux, ce qui nécessite que le temps soit pris pour effectuer les concertations nécessaires à la bonne tenue du dialogue social au sein de la collectivité.

Comme le souligne la Chambre, la commune a connu une baisse des effectifs sur la période du contrôle. Celle-ci suit naturellement les transformations de la collectivité. En effet, l'automatisation, la dématérialisation et la plus forte mécanisation de certaines activités participent à une plus grande efficacité du service (besoin/ressource/efficacité) tout en améliorant les conditions de travail des agents.

Il est important de préciser que le service ressources humaines est né en 2010 et n'a fini la structuration de ses missions qu'à la fin 2012. Le besoin de formalisme et de normalisation est réel et connu de la collectivité qui travaille depuis à sa mise en œuvre (le système de prescription en est une illustration).

La collectivité a poursuivi en 2013 et en 2014, la professionnalisation du domaine RH engagé en 2010 notamment par la mise en place :

- De nombreux référentiels ou chartes de méthodologies (charte de vie, frais professionnels, prêt/usage des véhicules, astreinte & permanence, GPECC, etc.)
- D'une solution logicielle unifiée avec la comptabilité et qui permettra au service RH de gérer les aspects carrières, temps de travail, maladie, formation, rémunération qui étaient jusqu'alors gérés par tableaux de bords (Excel)
- De « tableaux de bord de pilotage » par indicateurs permettant de suivre l'évolution mensuelle des RH au sein de la collectivité complétée par des synthèses trimestrielles interprétées et commentées

Recrutements

La collectivité a formalisé en juin 2013 une procédure de recrutement comprenant un référentiel de méthode complété d'un document de synthèse.

Cette procédure de recrutement a pour objectif la transparence, l'efficacité, basée sur l'évaluation des compétences attendues.

S'agissant des profils contractuels soulignés par ce rapport, certaines précisions doivent être apportées quant au motif de recrutement :

- L'agent recruté au sein de la collectivité en 2010 en tant que chef de projet ANRU, l'est sur le motif de l'article 3-3 loi 84-53 « pas de cadres d'emplois susceptibles d'assurer les fonctions reprises ».
- L'agent recruté au sein de la collectivité en 2013 en tant que directeur des ressources internes, l'est sur le motif :

- 1^{er} contrat (2013-2014) : de l'article 3-2 loi 84-53 « vacance temporaire dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire »
- 2^{ième} contrat (mai 2014) : de l'article 3-3 loi 84-53 « nature des fonctions et absence de candidatures de fonctionnaires sur le poste »

L'évolution constatée de la rémunération des agents concernés tient compte de plusieurs réalités de la collectivité :

1. Le défaut d'attractivité du territoire et donc le manque réel de candidatures (titulaires comme contractuels) au profil correspondant aux attentes des services et du projet politique
2. L'absence de profil correspondant en interne et la nécessité d'avoir recours à l'externe pour l'adjonction de compétences jugées indispensables pour la collectivité (et/ou de la FPT à l'époque)
3. La nécessité d'occuper ces missions/fonctions par des personnels qualifiés afin de permettre l'organisation d'un service public plus efficient
4. L'ajout de missions au périmètre de base pour chacun des 2 agents explique la hausse de rémunération :
 - a) Recruté comme Chef projet ANRU et assume également par la suite la Direction des services techniques (56 agents)
 - b) Directeur des ressources internes manage à présent 4 services (92 agents) contre 3 (30 agents) à son arrivée

Au-delà de ces éléments s'agissant de profils contractuels, la rémunération est également utilisée comme levier d'attractivité, de fidélisation et de valorisation des missions/fonctions assumées par l'agent en lien avec l'évaluation annuelle réalisée pour chacun d'entre eux.

B. Le pilotage de la masse salariale

Comme le souligne la Chambre, la collectivité voit ses charges de personnel diminuer de manière constante depuis 3ans malgré la combinaison âge moyen (il est de 49 ans en 2013) et l'effet Glissement Vieillesse Technicité (GVT) qui provoque une hausse naturelle de la masse salariale jusqu'alors sans effets grâce aux départs non remplacés.

La commune à travers sa stratégie de maintien et de renouvellement des compétences, actualise son prévisionnel retraite et travaille sur les compétences clefs à maintenir, éteindre ou développer.

Cette diminution devrait donc se stabiliser et la masse RH connaître une légère hausse sur les deux exercices à venir (2014 et 2015) avant de constater une nouvelle diminution de cette masse Ressources Humaines. Ceci s'explique par :

- Effet NORIA limité aux remplacements postes pour postes issus des départs en retraite (à qualification équivalente mais sans expérience professionnelle donc à coût inférieur)
NB : NORIA différence entre salaires sortants/salaires entrants
- Bien que le remplacement poste pour poste ne soit pas systématique, les profils de recrutements envisagés sont plus forts en termes d'expériences, de qualifications donc « plus coûteux » pour la collectivité

- L'âge moyen de la collectivité (49 ans) et l'apparition chez les agents de pathologies nécessitant des arrêts courts ou prolongés (problématique spécifique aux organisations vieillissantes et dont le coût est important)
- La réorganisation en cours des services est mise en œuvre afin de mieux dimensionner les ressources actuelles aux besoins de la collectivité, les constats opérés nous montrent que l'encadrement notamment est à renforcer
- La mise en œuvre de dispositifs nouveaux comme l'astreinte, la permanence, le CET vont également avoir un impact sur la masse RH à travers les indemnités et primes.

Le temps de travail (OARTT / CET / IHTS / Absentéisme)

Une réflexion d'ensemble est menée par la collectivité depuis de nombreux mois sur le temps de travail des agents de la collectivité. La délibération sur l'organisation de l'aménagement du temps de travail (OARTT) date de 2001 et n'est plus adaptée aux réalités de la collectivité. Le travail d'aménagement et de refonte de l'OARTT est en cours.

Dans ce nouvel accord figurera la mise en œuvre du COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET), conformément au respect du décret n°2004-878 du 26 août 2004 et à l'observation de la Chambre.

S'agissant des heures supplémentaires (IHTS) comme du suivi de l'absentéisme, des congés légaux, congés autres, RTT, IHTS, maladies ..., la collectivité s'est engagée à la mise en place de solutions logicielles unifiée assurant le lien entre les éléments RH et les éléments comptables.

L'évaluation et les systèmes de promotion

La collectivité souhaite que le support d'évaluation soit un document partagé entre évaluateur et évalué, centré sur les compétences professionnelles (savoirs, savoir-faire, savoirs comportementaux), participe au projet de la collectivité et au parcours professionnel (aspects formations, mobilité). La phase d'expérimentation a débuté en 2014 et a permis d'amender les premiers documents utilisés.

S'agissant de la politique d'avancement, la collectivité prend acte de l'observation de la Chambre et souhaite profiter de la mise en place de l'évaluation annuelle professionnelle afin de garantir l'équité de traitement des carrières entre agent et faciliter les mobilités internes aux services et intra territoriales.

En conclusion, la Chambre reconnaît le travail de formalisation de la gestion du personnel mais relève que ses outils de pilotage sont perfectibles.

La commune s'engage donc à travailler notamment les fiches de postes pour l'ensemble de ses collaborateurs et à définir les orientations pluriannuelles chiffrées.