

**Hôtel de Ville**

B.P. 20931

66931 Perpignan Cedex

Tél. 04 68 66 30 66

**Le maire**

monsieur.le.maire@mairie-perpignan.com

Perpignan, le 20 septembre 2019

CHAMBRE REGIONALE DES COMPTES  
OCCITANIE

23 SEP. 2019

COURRIER ARRIVEE

GR 19/765

Monsieur André PEZZIARDI

Président de la

Chambre régionale des comptes Occitanie

CS70755

34064 MONTPELLIER CEDEX 2

LETTRE RECOMMANDEE AVEC A/R

V/réf. : GR/19/1712

N/réf. : JMP/JPB/CM – E 19/23

Objet : rapport d'observations définitives

Monsieur le Président,

J'ai pris connaissance avec la plus grande attention du rapport d'observations définitives portant sur les exercices 2012 et suivants.

Je tiens en premier lieu à vous remercier pour la qualité de ce long travail pour lequel les services municipaux ont été mobilisés afin de communiquer rapidement les nombreux documents et explications sollicités par la Chambre.

Ce rapport permet d'éclairer et de mieux comprendre, notamment, les relations entre la Ville et la Communauté Urbaine et l'amélioration de la gestion financière.

Je prends bonne note des recommandations que vous formulez. Je ne manquerai pas d'en tenir compte très prochainement, comme cela a déjà été fait pour la recommandation n° 6.

Ce courrier a pour objectif de compléter certains points en apportant quelques précisions pour la bonne compréhension du lecteur.

\*\*\*

La synthèse :

✓ **Concernant la Communauté urbaine (CU)**

Vous soulignez d'abord la complexité des relations entre Perpignan et la CU, notamment par l'existence de conventions de gestion.

Effectivement, les relations entre une ville et un EPCI sont, par nature, toujours complexes car elles génèrent une répartition différente des compétences exercées et des réorganisations, l'objectif devant toujours être l'efficacité de l'action publique.



Concernant les **conventions de gestion**, plutôt que « complexes », je les qualifierais de méthodes de travail particulièrement « adaptées » au contexte local.

En effet, il faut rappeler que la proximité est un axe fort du programme de mandature 2014/2020. La municipalité a été organisée, tant au niveau des délégations des élus, que de l'administration, autour de cette priorité.

En tant que Président de l'EPCI, j'ai souhaité que la Communauté d'agglomération se transforme en Communauté urbaine au 01/01/2016, notamment pour un meilleur repérage géopolitique de notre territoire dans une grande région qui comprend désormais 2 métropoles (Toulouse et Montpellier) et 1 seule Communauté urbaine (Perpignan Méditerranée). Or, cette transformation a généré des transferts de compétences impactant fortement la proximité, notamment, la propreté et la voirie.

A mi-mandat, il était souhaitable de maintenir et stabiliser l'organisation mise en place en 2014, tant pour les délégations des élus que pour l'administration.

Les conventions de gestion, comme prévues à l'article L-5215.27 du Code général des collectivités territoriales (CGCT) ont été la solution pour faire face à ces changements de mi-mandat. Le préfet a d'ailleurs donné son aval pour leur prolongation.

Une intercommunalité doit se bâtir autour d'un projet de territoire et de solidarités communautaires. Perpignan Méditerranée a dû gérer, après une période où son périmètre s'est considérablement élargi (36 communes), des transferts de compétences lourds. L'objectif dans l'organisation choisie a toujours été de privilégier la qualité du service public rendu à la population. Les conventions de gestion ont permis de maintenir et d'améliorer le service public.

Si cela s'avère nécessaire, les procédures actuelles seront corrigées et optimisées, l'essentiel résidant dans l'adhésion de l'ensemble des communes au projet communautaire et l'efficacité du service public pour les habitants.

C'est d'ailleurs parce que les conventions de gestion touchaient des compétences liées à la proximité, et dans ce domaine la réactivité de l'action municipale était une priorité du mandat, que les moyens consentis ont progressé.

Je souligne que ces progressions sont financées par l'évolution de recettes dynamiques que Perpignan a abandonnées au profit de la CU.

A compter de 2018, les accords de Cahors, limitant l'évolution des dépenses réelles de fonctionnement, ont conduit les maires (et non pas le préfet, comme mentionné dans votre rapport) à encadrer l'évolution des dépenses des conventions de gestion pour s'adapter au nouveau contexte financier qui s'imposait aux collectivités.

Vous abordez ensuite la **mutualisation** des 3 services fonctionnels qui constitue une première étape dans la synergie entre la Ville et la CU.

Les mutualisations futures dépendront de la réussite de cette étape.

Pour la mutualisation, tout comme pour les conventions de gestion, la Ville et la CU ont décidé d'être pragmatiques et de lancer une démarche rassurante de type « gagnant/gagnant ».

Au vu du bilan qui sera établi, les obligations conventionnelles seront adaptées pour encore plus d'efficacité.

#### ✓ **Concernant la gestion financière**

En préalable, je préciserais que les comptes, sur lesquels vos travaux se sont basés, sont parfaitement fiables puisque la Direction générale des finances publiques a décerné **la note exceptionnelle de 19,5/20 pour la qualité comptable** alors que seulement 3 villes (dont Perpignan) sur les 40 de plus de 100.000 habitants ont une note supérieure à 19/20 et que la moyenne de la strate est de 17,6/20 (source : collectivité-locale.gouv.fr).

Votre synthèse met en exergue **la considérable amélioration de la gestion municipale**:

- « Perpignan a su maîtriser ses charges de gestion et connaît une progression des produits de fonctionnement dans un contexte de baisse des ressources institutionnelles ».
- « La progression de la capacité d'autofinancement a permis à la ville de contenir le recours à l'emprunt ».
- « La capacité de désendettement reste très en deçà des nouvelles règles prudentielles fixées par la loi de finances 2018, qui fixe à 12 ans le plafond de la capacité de désendettement pour le bloc communal ».
- « Ces tendances favorables se confirment en 2018. ».
- Enfin « la maîtrise des dépenses de personnel structure le pilotage de la politique des ressources humaines. Depuis 2014, les effectifs sur emplois permanents et non permanents ont diminué de 150 agents et les enveloppes annuelles de rémunération des heures supplémentaires ont été réduites de plus d'un tiers. Le temps de travail s'inscrit aujourd'hui dans le cadre légal avec la suppression de quatre journées d'absences exceptionnelles. »

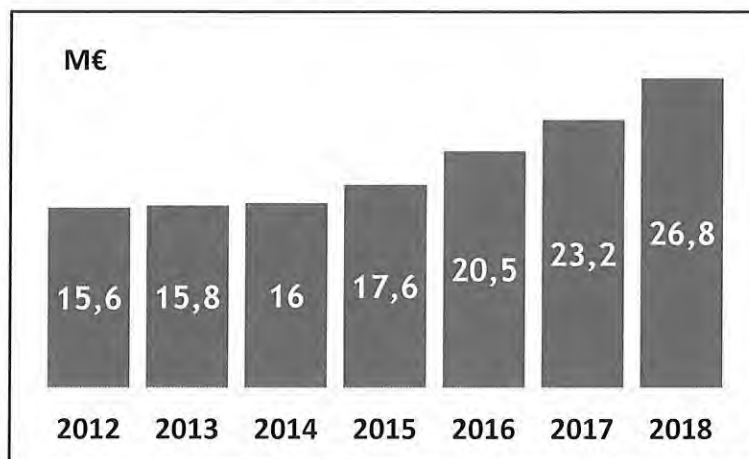
Je partage bien évidemment l'intégralité de ces éléments décrivant la bonne gestion financière de Perpignan dont je me félicite.

J'ajouterais que Perpignan a été une des premières villes à signer avec le Premier Ministre le contrat dans lequel les collectivités s'engagent à maîtriser l'évolution de leur dépense réelle de fonctionnement. Ce contrat autorisait une évolution de 1,45 %.

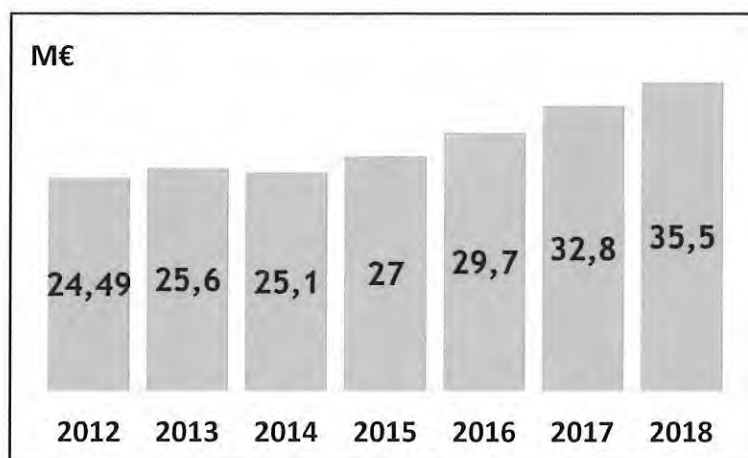
Le compte administratif 2018 montre que la Ville a baissé ses dépenses réelles de fonctionnement de 1,11 % soit 3,8 M€ en dessous du niveau fixé. La Ville a donc parfaitement tenu ses engagements.

La visualisation sur des graphiques, des données issues de votre rapport et résultant de l'outil ANAFI des juridictions financières, illustre l'amélioration de la situation financière que vous décrivez :

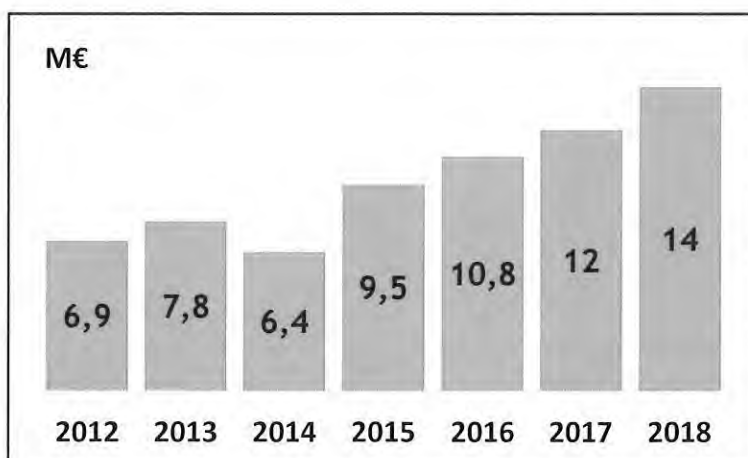
► Le **résultat comptable** progresse de +10,8 M€ depuis 2014, alors même que la Dotation globale de fonctionnement (DGF) a perdu 31,8 M€ depuis 2014, suite à la décision inédite et brutale de l'Etat d'associer les collectivités au redressement des comptes publics nationaux.



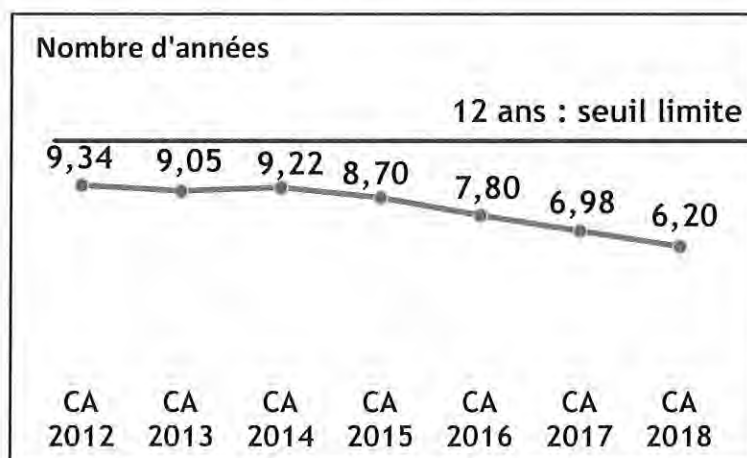
► La **capacité d'autofinancement brute** gagne 10,4 M€ sur la période



► La **capacité d'autofinancement nette** s'élève à 14 M€, soit 2 fois plus qu'en 2012 : elle progresse régulièrement depuis 2014.



► Le **délai moyen de remboursement du stock de dette** atteint l'excellent niveau de 6,2 ans, significativement sous le seuil imposé par l'Etat. Ce délai s'améliore sensiblement chaque année.



Source : Budget Principal

Pour compléter ces indicateurs illustrant l'amélioration sensible de la situation financière de Perpignan, j'ajouterais que sur la période, **le service public s'est considérablement développé sur la ville**, notamment :

- en ouvrant de nouveaux services de proximité dans les quartiers et de nouveaux équipements structurants comme le musée d'art Hyacinthe Rigaud ou encore le retour de l'Université de droit en centre-ville,
- en développant des animations et événements autour du patrimoine exceptionnel du cœur de ville et en impulsant de nouvelles actions pour faire de Perpignan une destination touristique en ouvrant gratuitement à la visite, toute l'année, les richesses patrimoniales du centre-ville, en développant des applications et des films, un atout à la visite du patrimoine perpignanais ou encore en installant l'office du tourisme à la Loge de mer, bâtiment historique emblématique,
- en devenant, la 1<sup>ère</sup> police municipale de France suite aux nombreux recrutements effectués.

**Cette amélioration du service public** s'est réalisée en accordant une place prépondérante aux actions de développement durable. Des avancées ont été obtenues dans ce domaine. Perpignan, ville centre de la Communauté Urbaine, entend jouer un rôle moteur, en montrant l'exemple à travers un programme d'actions transversal et ambitieux qui couvre l'ensemble des compétences et politiques sectorielles de la ville, et surtout qui se traduit par du concret ! Depuis le Grenelle en 2008, Perpignan a en effet mis en place un grand nombre d'actions en matière de développement durable et d'énergie climat qui font d'elle une collectivité pionnière. Ainsi, 219 actions sur les 262 du Plan climat énergie territorial (PCET) sont engagées (dont 88 terminées) soit plus de 83 % du programme.

**La gestion municipale s'est donc considérablement améliorée tout en développant le service public et des actions labélisées notamment en développement durable, en maîtrisant l'évolution des dépenses de fonctionnement et en bloquant la fiscalité.**

Je joins en annexe des remarques complémentaires qui reprennent la présentation de votre rapport.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de ma haute considération.

Le Maire

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'JP', written in a cursive style.

**Jean-Marc PUJOL**

PJ. : annexe I, remarques complémentaires  
(l'annexe I comprend 26 pages)

## **ANNEXE 1 – REMARQUES COMPLEMENTAIRES**

### **REPRENANT LA PRESENTATION DU RAPPORT D'OBSERVATIONS DEFINITIVES**

## **1. PRESENTATION DE LA VILLE ET DU CONTEXTE INSTITUTIONNEL**

Pas de remarque particulière sur cette présentation si ce n'est que l'EPCI a été créé en 1997 autour de 4 communes et non pas en 2001 comme mentionné en page 9.

\*\*\*

## **2. LA GOUVERNANCE**

### **2.1. La direction générale des services.**

#### **2.1.1. L'organisation de la direction générale des services**

Pas de remarque formulée par la Chambre qui décrit l'organisation recentrée de la direction générale mise en place en 2014 en passant de 6 départements à 4 pôles. Ainsi, la direction générale a été réduite de 4 personnes, ce qui représente une économie annuelle de l'ordre de 400 K€.

#### **2.1.2. Les recrutements sur les emplois de direction**

La Ville a pris note, si cela n'a pas été fait par le passé, de délibérer afin de créer les emplois fonctionnels nécessaires à son bon fonctionnement.

La Ville a pris en considération les remarques formulées relatives au recrutement d'un agent chargé des fonctions de responsable du pôle Proximité, Services à la Population. Des éléments de réponse ont été apportés au point 8.2.1.3.

Cependant, la Ville conteste le terme « irrégularité » dans la mesure où elle a bien appliqué les modalités de recrutement se rapportant aux dispositions de l'article 3-3 de la loi 86-54 en limitant à 3 ans la durée contractuelle, alors même qu'un recrutement direct sur emploi fonctionnel ouvrirait droit à un recrutement pour une durée pouvant être supérieure à 3 années.

L'application des mesures de la loi de transformation de la fonction publique, récemment votée, permettra de modifier le contrat de l'intéressé et ainsi lever toute divergence d'interprétation.

## **2.2. Le cabinet du maire**

### **2.2.1. Les emplois de collaborateurs de cabinet.**

Comme le rappelle la Chambre, la Ville dispose de la possibilité de recruter 4 collaborateurs de Cabinet. Seuls 2 postes ont été pourvus.

Le Directeur de cabinet a été recruté contractuellement sur des fonctions de collaborateur de cabinet à compter du 15 juillet 2009. Ce statut contractuel n'a pas été modifié tout au long de la durée pendant laquelle l'intéressé est demeuré au sein du Cabinet du Maire. L'examen des contrats successifs dont il a bénéficié en atteste.

La rémunération de l'intéressé a été fixée en référence à un traitement indiciaire afférent à la grille des administrateurs hors classe. L'avenant du 20 décembre 2017 visant simplement à substituer au régime indemnitaire versé l'application du RIFSEEP, reprend simplement cette notion de grade de référence.

Le recrutement du Directeur de cabinet en 2009 a été effectué par voie contractuelle car l'intéressé a été placé en position de disponibilité pour convenance personnelle en date du 1<sup>er</sup> octobre 1995. La période de disponibilité, dont il pouvait bénéficier, était donc arrivée à échéance le 1<sup>er</sup> octobre 2005.

La Ville prend bonne note des remarques concernant le formalisme s'appliquant au cas de fonctionnaires détachés sur un emploi de collaborateur de cabinet. Pour autant, précision est apportée qu'aucun agent recruté par ce biais n'a bénéficié d'avantage en nature ou de remboursement de frais de représentation.

### **2.2.2. Les services du cabinet**

La Direction de la Communication qui regroupe plusieurs services, a, à sa tête, une directrice qui n'est plus détachée sur un emploi de collaborateur de Cabinet. Le service Evénements, Animations et Affaires Catalanes a fait l'objet d'un nouveau rattachement organisationnel auprès du pôle « Citoyenneté, vie sociale, culturelle, sportive et éducative » suite au Comité Technique du 13 mai 2019 et ne dépend donc plus du Cabinet du Maire.

## **2.3. Les collaborateurs de groupe d'élus**

Les 2 emplois de collaborateurs de groupe d'élus ont été portés au tableau des effectifs de la Ville tel que présenté en conseil municipal. Il n'a cependant pas été spécifiquement délibéré pour créer ces 2 emplois. Une délibération sera présentée au début de la prochaine mandature pour répondre à la demande de la Chambre.

## **2.4. Organisation et fonctionnement**

### **2.4.1. L'organisation de la fonction de *management***

Pas de remarque formulée par la Chambre.



## 2.4.2. La mutualisation des emplois de direction

Pas de remarque formulée par la Chambre.

### **Conclusion et recommandations**

*« L'organisation administrative de la commune de Perpignan s'est structurée autour d'une administration générale des services composée de trois DGAS et du DGS directement responsable du pilotage des fonctions ressources : finances, RH, SI, juridique, direction de l'optimisation des ressources. La direction de la communication était, jusqu'à une date récente rattachée de manière irrégulière au cabinet du maire.*

*Le recrutement sur les emplois fonctionnels s'est effectué en l'absence de délibération portant création de ces emplois. Il en est de même des emplois de collaborateur de groupe d'élus. En recrutant un agent contractuel sur un emploi de DGAS, l'ordonnateur s'est, par ailleurs, affranchi des règles statutaires. La commune est invitée à procéder aux recrutements à ces emplois, de manière conforme à la réglementation. »*

**→ La Ville conteste, comme expliqué dans le paragraphe 2.1.2., s'être « affranchie des règles statutaires » concernant le recrutement d'un directeur de pôle.**

**La Ville partage les autres points de la conclusion de la CRC et ses recommandations qui seront prochainement mises en œuvre.**

\*\*\*

## **3. LES MUTUALISATIONS DE SERVICES**

### **3.1. Le cadre d'intervention et les orientations générales**

#### **3.1.1. La démarche de mutualisation**

La démarche de mutualisation de service a été initiée sur ce mandat et elle est appréciée par tous, notamment par les élus de PMM. **La réussite de cette première étape était le préalable à de nouvelles mutualisations qui seraient envisagées sur le futur mandat.**

La Ville souligne que la démarche de mutualisation, entreprise avec la Communauté urbaine, est en cours de construction dans le cadre des objectifs déjà établis.

#### **3.1.2. Une évaluation des services mutualisés à renforcer**

La CRC insiste sur la nécessité d'un bilan qualitatif et financier de la mutualisation. Elle souhaite une évaluation de la démarche conformément aux engagements pris dans les conventions.

Malgré l'absence d'un rapport d'évaluation périodique, l'administration de PMM et les élus sont satisfaits du professionnalisme et des apports des services mutualisés et apprécient la différence par rapport à la situation antérieure : ce point est essentiel pour les étapes suivantes de mutualisation.

L'objectif d'un service mutualisé est d'être gagnant/gagnant dans la mesure où il coûte moins cher qu'un service indépendant à part entière qui serait propre à chaque structure.

Cette mise en commun des compétences autorise des économies d'échelle mais aussi et surtout permet à la Communauté urbaine de renforcer son expertise et son autonomie dans des domaines à haute valeur ajoutée et sans recours à des prestataires externes. Les impacts de la mutualisation ne se limitent donc pas ainsi aux seuls flux financiers entre les deux structures.

## **3.2. La mise à disposition partielle de services**

### **3.2.1. La convention de mutualisation de l'observatoire fiscal**

La clé de répartition 50/50 est justifiée par l'importance des bases fiscales de Perpignan dans le total de PMM.

La convention de 2011 doit effectivement être revue aujourd'hui notamment en raison des réformes fiscales successives et en particulier celle de la taxe d'habitation. La Ville et PMM rechercheront les termes d'une nouvelle collaboration.

Les remboursements demandés à PMM incluent les dépenses de fonctionnement liées au contrat de maintenance du progiciel en vertu de la convention existante.

A noter que la valeur ajoutée de la collaboration actuelle s'étend déjà à un véritable transfert de savoir-faire et une assistance de PMM sur sa fiscalité via une participation active de la Ville à l'animation du groupe de travail créé autour du logiciel OFEA.

### **3.2.2. Les mises à disposition des services, social, hygiène et santé, décoration**

RAS

## **3.3. Les services communs**

La CRC constate que le montant des remboursements demandés à PMM « *ne couvre pas l'ensemble des charges remboursables prévues dans les dispositions des conventions* ».

En effet, le dispositif conventionnel prévoyait initialement une refacturation qui n'a finalement pas été mise en œuvre et dont l'abandon aurait nécessité un avenant. Cette formalité n'a pas semblé en l'espèce indispensable aux deux structures s'agissant d'un simple renoncement de la Ville à obtenir un remboursement de frais qui, le plus souvent, pouvait être difficile à identifier et/ou à justifier (prorata, dates d'échéance....).

### **3.3.3. L'équilibre général des conventions : un traitement différencié des parties**

Les conditions de résiliation prévues par les conventions seraient « *déséquilibrées* » au bénéfice de la commune. La Chambre considère que les droits à indemnisation de PMM, en cas de résiliation unilatérale, sont moins protecteurs.

Il faut considérer ici qu'en raison des principes de mutualisation retenus conjointement, c'est la Ville qui sera la plus impactée sur le plan financier par une résiliation à l'initiative de l'une des parties.

Dans une telle hypothèse, l'EPCI se verrait dans l'obligation de mettre en place une structure de substitution mais sans que cela n'induisse, nécessairement, une charge supplémentaire. Par opposition, un éventuel retrait de l'EPCI emporterait pour la Ville un préjudice à raison d'une masse salariale à financer qui resterait constante dans l'attente de redéploiements éventuels.

### **Conclusion et recommandations**

*« Les mutualisations entre la commune de Perpignan et la communauté d'agglomération, puis à partir de 2016, la communauté urbaine, empruntent des formes juridiques différentes qui s'expliquent par le caractère empirique de la démarche de mise en commun de moyens. Aujourd'hui, la mise à disposition partielle de services de la ville-centre et la création de trois services communs illustrent une pratique de mutualisation ascendante qui a pu renforcer les liens entre les deux structures. Cette démarche est aujourd'hui suspendue.*

**→ La Ville considère que les transferts de compétences et les démarches de mutualisations, déjà engagés, nécessitent, comme la Chambre le souligne, une évaluation avant d'envisager toute mutualisation nouvelle.**

*Les mutualisations donnent lieu entre les deux structures à des flux financiers qui ne couvrent pas le champ des obligations conventionnelles que les parties ont entendu se fixer. L'estimation des dépenses de fonctionnement des services communs, supportées par la commune et présentées à PMM pour remboursement, est complexe et pour certains postes de charges, peu précise. La transparence des relations financières entre les structures s'en trouve amoindrie, alors que les enjeux financiers sont significatifs.*

*Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, les dépenses présentées en remboursement du fonctionnement des services communs impactent directement l'AC versée à la commune. La mise en œuvre de ce nouveau mécanisme doit conduire la commune et l'EPCI, à renforcer la définition, dans les conventions de gestion des services communs, des clefs de répartition des charges, obligeant les deux structures à apprécier la cohérence entre les coûts effectivement supportés par la ville et les remboursements exigibles par imputation sur l'AC, et ce, pendant toute la durée du fonctionnement de ces services communs. »*

**→ La Ville partage ces conclusions et recommandations. Les observations concernant les flux financiers, liés aux mutualisations de services, ont été expliquées ci-dessus.**

\*\*\*

## **4. LE FINANCEMENT DU TRANSFERT DE COMPETENCES**

### **4.1. L'évaluation des transferts de charges et l'impact sur l'attribution de compensation ville de Perpignan**

#### **4.1.1. L'évaluation du transfert des charges**

La Ville prend bonne note que l'approbation du rapport de la CLECT et la fixation du montant de l'Attribution de compensation (AC) doivent dorénavant faire l'objet de 2 délibérations distinctes. La Ville regrette, néanmoins, que ni la Préfecture, ni les précédents contrôles de la CRC sur les 36 communes membres de PMM, et sur PMM n'aient fait l'objet de cette remarque à l'occasion des très nombreux rapports passés en CLECT depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1997, année de création de la structure intercommunale.

La CRC regrette une insuffisance d'information dans les rapports de la CLECT. Ce point fera l'objet d'une information à la CU. La Ville précise cependant que les rapports financiers de la CLECT constituent des synthèses, mais les éléments de méthode et les résultats font l'objet d'un traitement transparent et d'une validation formelle, par la Commission des finances de PMM.

#### **4.1.2. L'évolution de l'attribution de compensation de la commune de Perpignan**

RAS

##### **4.1.2.1. Le vote du produit fiscal GEMAPI et le reversement d'AC**

La Ville rappelle que les décisions ont été prises en parfaite conformité avec la législation. Les rapports de la CLECT ont été approuvés à l'unanimité des communes membres de la Communauté urbaine, laquelle a parfaitement respecté les prescriptions légales applicables.

Les anciennes participations annuelles des communes aux syndicats hydrauliques, dont elles faisaient parties, ont initialement donné lieu à une retenue sur l'AC. La retenue applicable à Perpignan s'élevait à 869 587,20 € calculée sur la base de la population DGF.

Par la suite, pour lutter contre le risque d'inondation, les textes ont prévu de lever une nouvelle fiscalité (taxe GEMAPI).

Le retour financier validé par la CLECT, prenant acte de l'instauration de la taxe GEMAPI, est fondé sur l'existence d'un financement déjà existant via les retenues d'AC. Le rendement de la taxe GEMAPI a été déterminé sur le programme d'investissement en tenant compte d'un futur retour des participations hydrauliques vers les communes. Ce mécanisme garantit le financement des compétences transférées sans double compte.

Là encore, la CU, ses communes membres et la CLECT ont unanimement reconnu le bien-fondé d'une majoration de l'AC et les décisions subséquentes n'ont donné lieu à aucune contestation.

La CLECT du 15/12/2017 a ainsi approuvé un retour de fiscalité communale sur l'AC des 36 communes membres pour un montant de 1 022 929,20 € égal à 50 % de la retenue fixée par la CLECT du 15/11/2013, dont 434 793,60 € pour la ville de Perpignan.

Contrairement à ce qui est soutenu par la CRC, le mécanisme adopté par la CU n'a pas pour effet d'augmenter la pression fiscale sur le contribuable. Il s'agit encore moins d'un « effet d'aubaine » pour les communes.

La Ville ne partage pas cette analyse : il faut observer que la participation par habitant prélevée précédemment à l'instauration de la nouvelle taxe pesait fort différemment sur le contribuable local :

- sans tenir compte de la réalité du territoire et du tissu fiscal (économique/habitat) ;
- De l'importance des bases fiscales lesquelles sont assises pour une très large part sur les surfaces bâties soit un critère bien plus pertinent que celui de la population.

La GEMAPI, de par son mode d'établissement, s'avère être un mécanisme de financement bien plus efficace, pertinent et équitable pour le contribuable local que celui d'une participation par « habitant » nonobstant la référence à une moyenne initiale des dépenses.

Enfin, il faut souligner qu'il n'y a pas globalement d'impact sur la pression fiscale de Perpignan ni dans les autres communes si l'on considère le retour d'AC comme contribuant à l'équilibre des budgets locaux et au maintien de la stabilité fiscale dans le contexte de la baisse des concours financiers de l'Etat. Au demeurant, la Ville de Perpignan a pour sa part baissé son taux de taxe foncière en 2019 passant de 27,46 % à 27,32 %.

#### 4.1.2.2. Les prestations de collecte et de nettoyage spécifiques

Il faut souligner sur ce point que la Ville mène, en accord avec la Communauté urbaine et à l'instar d'autres communes membres, des actions de nettoyage et de ramassage de déchets lors d'interventions rapides qu'il est difficile de quantifier au préalable et dont le suivi précis nécessiterait la mise en place d'indicateurs, sources de lourdeur administrative.

Il est patent que le budget des ordures ménagères, tenu par PMM sur le territoire communal, permet, au regard des fonds éventuellement disponibles, de rembourser les nombreuses missions effectuées par la Ville et qui empiètent sur la compétence de gestion des déchets.

L'évolution du coût des prestations mises à la charge de PMM tient compte des capacités financières de l'EPCI au regard du niveau de service attendu par la Ville et pour lequel elle se trouve le plus souvent la mieux placée. La convention prend appui tant sur la polyvalence des agents que sur les nécessités du service public.

A cet égard, le montant pérennisé sur l'AC a été fixé après accord des parties au regard des engagements pris antérieurement entre les communes.

A compter de 2018, la Ville et PMM ont mis un terme au mécanisme de facturation des prestations prévu dans la convention. La commune continuant à assurer celles-ci via les moyens affectés à l'entretien et au nettoyage de l'espace public, elle supporte sur son budget un transfert de charges partiel de la compétence Déchets. Une révision libre de son AC vient neutraliser ce transfert pour un montant de 1 M€ retenu en évaluation par la CLECT du 15/12/2017.

La position prise par la Ville et l'EPCI vise à :

- Garantir le financement des prestations de collecte des déchets réalisées par les communes dans le cadre de leurs missions de proximité ;
- Financer ces actions via le budget « déchets » de l'EPCI suivant les marges de manœuvre offertes ;

- Garantir une parfaite affectation des ressources du budget déchets de PMM sur les prestations de collecte.

## **4.2. La convention de gestion**

### **4.2.2. Une gestion transitoire qui tend à se pérenniser**

La CRC dénonce une gestion transitoire des compétences par voie de convention de gestion qui tend à se pérenniser.

Il faut souligner que les Préfets successifs se sont rangés aux arguments de la Communauté urbaine pour proroger la durée de la convention de gestion. L'extension des compétences, suite à la transformation en communauté urbaine en 2016, avait pour ambition de doter l'établissement public de nouvelles responsabilités avec des objectifs de mutualisation de moyens, d'efficacité et des perspectives d'économies d'échelle.

Il est reconnu ce faisant que les arguments développés par la Ville et PMM ont été considérés comme suffisants et légitimes pour justifier la prolongation au sens de l'article L-5215.27 du CGCT.

La Chambre préconise sur ce point que la Ville doit utiliser le temps imparti par la nouvelle convention 2019/2021 pour préparer le transfert effectif des services revenant de droit à la Communauté urbaine.

La Ville s'inscrit dans cet objectif commun avec PMM et mesure les enjeux des transferts de compétences induits par la transformation en 2016 en Communauté urbaine de l'EPCI avec toutes les retombées économiques et financières subséquentes pour le territoire.

### **4.2.3. L'exécution financière de la convention de gestion**

Dans le cadre de la convention initiale, la Ville n'a eu d'autre choix que de financer l'intégralité des dépenses faisant l'objet de la convention de gestion et de les refacturer à l'euro l'euro. Elle a ce faisant, défini le « niveau de service » mais seulement en sa qualité d'autorité publique déléguée garante de la continuité des services publics concernés et en conformité avec le projet de territoire.

En 2018, lorsque le gouvernement a contraint les collectivités locales à limiter l'évolution de leurs dépenses réelles de fonctionnement, PMM (et non pas le préfet) a souhaité la signature d'une nouvelle convention limitant l'évolution des dépenses des conventions de gestion à 1,2 %.

#### **4.2.3.1. Des dépenses de fonctionnement en progression**

Il faut à cet égard rappeler le mode d'évaluation des charges transférées par la CLECT. Cette dernière s'est fondée sur le recensement des dépenses à partir des comptes administratifs sur 4 ans (de 2012 à 2015), actualisées, avec l'établissement d'une moyenne.

C'est précisément sur cet exercice qu'a eu lieu la renégociation du contrat sur la fourniture d'énergie électrique avec un effet haussier sur les dépenses (inventaire exhaustif des installations menées par ENEDIS et régularisations de compteurs). Dans le même temps, la Ville a investi massivement sur la rénovation de son éclairage public pour limiter ses consommations.

Sur l'exercice 2017, la CRC relève une nouvelle progression des dépenses nettes et en particulier sur les frais de personnel qui augmentent de + 291.676 € soit +2.8%.

La Ville fait observer que l'ensemble des pièces justificatives ont été fournies à PMM CU.

Les dépenses sont directement liées au projet de territoire commun qui tend à faire de Perpignan une véritable destination touristique. Cette ambition fonde la stratégie de propreté urbaine et le niveau des dépenses reflète la priorité donnée par la Communauté urbaine à cet axe de développement économique par le tourisme.

La Ville observe enfin que rien ne s'oppose à ce que le coût d'une compétence transféré soit supérieur au montant retenu par la CLECT. Les communes ont abandonné les ressources dynamiques pour faire face à l'évolution de ces dépenses, ce mécanisme étant parfaitement prévu par les textes, et fondateur des relations financières Ville/EPCI, avec neutralité budgétaire uniquement l'année du transfert de compétence, l'évolution de la charge nette étant assumée par l'EPCI. Ces principes s'appliquent, de façon identique, à toutes les compétences transférées et pour tous les EPCI.

#### 4.2.3.3. Des discordances dans la reddition des comptes

Sur la prétendue discordance constatée de 237 900,42 €, la Ville a déjà apporté les précisions et explications nécessaires qui lèvent toute ambiguïté sur ce sujet. L'écart résulte de la comparaison de 2 documents différents qui n'ont pas été établis au même moment et qui n'impacte nullement la légitimité des sommes refacturées par la Ville à PMM. L'écart correspond aux travaux en régie +259 765,76 € non pris en compte par la Ville et une surestimation par la Ville du loyer Arago pour un montant de -12 021,08 € et de la station de lavage pour un montant de -9 844,26 €. A la date d'établissement du document de la Ville, les services municipaux ne disposaient pas de l'intégralité des recettes précises encaissées par PMM.

Ces écarts n'avaient généré aucun flux financier. Aucune régularisation n'est à envisager, mis à part la nécessité d'une meilleure circulation de l'information entre PMM et la Ville. Ce dernier point a d'ailleurs été rectifié par les deux entités qui ont prévu d'établir des documents de synthèse signés conjointement.

La régularisation de l'encours du FCTVA, sur les travaux en régie, est prévue au budget primitif 2019 et réalisée comme attesté par le comptable public dans votre rapport. Une note de procédure interne a été établie pour clarifier le traitement comptable de ces opérations par les agents concernés.

#### 4.2.3.4. Des retards dans le traitement des demandes de remboursement

Les retards de paiement de PMM (p. 31) ont tous intégralement été réglés.

### 4.3 L'exécution du contrat de confiance en matière financière

La CRC relève le respect par la Ville de son obligation. Autorisé à augmenter ses dépenses réelles de fonctionnement de 1,45 %, le compte administratif 2018 montre une baisse de 1,1 % soit 3,8 M€, au-dessous du seuil de dépenses réelles autorisé.

## **Conclusion et recommandations**

*« Dans l'attente de la mise en place d'une organisation susceptible de pouvoir assurer l'exercice des compétences communautaires, la commune assure leur gestion par un dispositif transitoire, initialement de deux ans, mais qui a dû finalement être prorogé.*

*Son exécution n'a pas été satisfaisante, la ville conservant, de fait, la pleine maîtrise de la mise en œuvre de compétences communautaires. Les mécanismes de régulation contractuels ont été ignorés, et ce défaut de suivi a participé à l'augmentation des coûts de gestion, aujourd'hui très largement supérieurs à l'évaluation initiale effectuée par la CLECT. »*

**→ La Ville conteste cette analyse. Comme cela a été expliqué, les conventions de gestion concernent des compétences de proximité qui constituent des priorités de la mandature. C'est la raison pour laquelle les moyens alloués à ces compétences ont augmenté. Par ailleurs, lorsqu'un transfert de compétence est réalisé, aucun texte n'impose que son coût reste proche de l'évaluation initiale effectuée par la CLECT. PMM peut décider d'en baisser ou d'en augmenter les moyens. La structure intercommunale dispose de l'évolution de ressources propres pour faire face, le cas échéant, à une augmentation des moyens affectés à cette compétence.**

*Cette situation a conduit le préfet à introduire dans la nouvelle convention de gestion 2019-2021 un mécanisme de plafonnement du remboursement de ces dépenses. Les parties doivent désormais respecter les dispositions conventionnelles qu'elles se sont imposées et mettre à profit la période 2019-2021 pour préparer le transfert des services revenant de droit à la communauté urbaine.*

**→ la Ville précise que ce sont les élus de PMM qui ont souhaité limiter à compter de 2018, l'évaluation des conventions de gestion à 1,2 % en conformité avec la nouvelle contrainte imposée par l'Etat sur l'évolution des dépenses réelles de fonctionnement.**

\*\*\*

## **5. L'INFORMATION BUDGETAIRE ET LA FIABILITE DES COMPTES**

### **5.1. L'information financière et budgétaire**

#### **5.1.1. La qualité de l'information financière et budgétaire**

Contrairement à ce qui est affirmé page 31, la commune distingue, dans tous ses rapports (DOB, BP, CA), les dépenses d'équipement et les conventions de gestion figurant au 458 et ce depuis 2016 pour permettre au lecteur une comparaison pertinente.

Il est dommage que la CRC ne mentionne pas la note exceptionnelle de 19,5/20 pour la qualité comptable alors que seulement 3 villes (dont Perpignan) sur les 40 de plus de 100.000 habitants ont une note supérieure à 19/20 et que la moyenne de la strate est de 17,6/20 (source : collectivité-locale-gouv.fr).

La CRC regrette l'absence de présentation de la PPI dans le rapport d'orientation budgétaire, or la PPI est un document de travail interne qui n'a pas à être diffusé. La PPI permet d'établir le pilotage budgétaire aboutissant à l'élaboration des documents budgétaires votés par le conseil municipal.



La Ville conteste la formulation « les dépenses d'équipement d'environ 46 M€ peuvent être financées avec un recours à l'emprunt moins important que les emprunts remboursés, ce qui permet de baisser la dette » : or, plus de 10 M€ de ces dépenses relèvent des compétences de l'EPCI. » En effet, comme mentionné dans tous les rapports (ROB/BP/CA), les dépenses liées aux conventions de gestion figurent en dépense et recette sur le chapitre individualisé 458.

## 5.2. La fiabilité des comptes

### 5.2.2. Le respect des obligations de provisionnement

« La Ville considère qu'aucun risque ne justifie de provisions ». Si un risque était avéré, il serait provisionné bien évidemment.

Le rapport évoque la possibilité de provisionner certains risques :

Concernant les CET :

- Les CET ne sont pas payés. Ils sont pris en congés. Ils ne nécessitent donc pas de provisions et l'apurement évoqué par la CRC (paiement au-delà de 60 jours) remonte à 2010 et est terminé depuis bien longtemps.

Concernant les créances dont le total s'élève à 1,3 M€ :

- elles font l'objet, chaque année, en concertation avec le comptable public d'une inscription en non-valeur lorsque le comptable a épuisé toutes les voies pour obtenir leur encaissement (délibération présentée en conseil municipal). Le montant de ces non-valeurs est inscrit, chaque année, dans le budget primitif. Quant aux travaux pour compte de tiers, si la Ville récupère le bien, la différence avec le coût d'acquisition est soldée par une dépense au Compte 23. Si elle ne récupère pas le bien, le compte est soldé par une participation à des travaux d'investissement.

Quant à l'examen de l'ensemble des contentieux, ils n'ont fait l'objet d'aucune remarque justifiant une provision, puisque ces derniers sont toujours gagnés par la Ville et le cas échéant pris en compte par notre assureur.

**La Ville ne provisionne pas car elle considère qu'aucune créance ou risque ne présente un caractère significatif susceptible d'altérer l'image fidèle que présente sa situation financière et patrimoniale. Si tel n'était pas le cas, le risque serait provisionné.**

En outre, si une provision était réalisée cela constituerait un changement de méthode qui devrait être retraité dans le cadre des accords de Cahors.

#### 5.2.3.1. L'équilibre des flux réciproques entre budget principal et budgets annexes

Trois des budgets annexes mentionnés ont été dissouts au 31/12/2018.

La CRC souhaite que le budget principal facture les budgets annexes pour la part de personnel travaillant sur les budgets annexes. Cette remarque est prise en compte en 2019.

### 5.2.3.2. Un état de l'actif à rectifier

La Ville a supprimé le budget annexe « Immeuble commerciaux » et intègre l'actif dans le budget principal qui sera amorti à compter de 2019. De ce fait, la recommandation n° 6 est déjà mise en œuvre en 2019 contrairement à ce qui est mentionné dans le rapport de la CRC.

#### **Conclusion et recommandations**

*« La collectivité a entrepris sur la période sous revue **une amélioration de la qualité de l'information budgétaire et de la fiabilité de ses comptes**. Les efforts doivent être poursuivis, en distinguant, dans le débat d'orientation budgétaire, les dépenses qui relèvent de l'exercice des compétences « ville » de celles « PMM », »*

**→ La Ville ne comprend pas cette remarque car c'est déjà le cas dans tous les rapports (rapport d'orientation budgétaire, budget primitif et compte administratif).**

*« et en présentant les engagements pluriannuels. »*

**→ Ce sera fait à partir de 2020.**

*« Les obligations de provisionnement pour risques et pour charges doivent être mieux respectées. »*

**→ La Ville considère qu'aucun risque significatif ne justifie un provisionnement. Une provision sera constituée lorsqu'un risque sera avéré.**

*« Le renforcement du système de pilotage par le développement du contrôle de gestion permettrait d'avoir une meilleure connaissance des coûts de ses services, de partager ces informations ce qui de surcroît, assurerait une plus grande transparence dans les demandes de remboursement de services mutualisés ou faisant l'objet de convention de gestion. »*

**→ Ce point s'améliorera progressivement.**

**→ Enfin, la conclusion aurait mérité de mentionner que la DGFIP a attribué la note exceptionnelle de 19,5/20 pour la qualité comptable de Perpignan (seulement 3 villes >100.000 habitants sur 40 (dont Perpignan) ont une note supérieure à 19/20.**

\*\*\*

## 6. LA SITUATION FINANCIERE

### 6.1. Une amélioration de la situation financière

### 6.2. Les facteurs de l'évolution de l'autofinancement

### 6.3. Le financement des investissements

### 6.4. Fonds de roulement net global, besoin en fonds de roulement et trésorerie

### 6.5. L'encours de dette

- ▶ La Ville partage l'intégralité des remarques et commentaires de la CRC décrivant l'amélioration de la situation financière.

#### **Conclusion et recommandations**

*Sur la période 2012-2017, la commune de Perpignan a su maîtriser ses charges de gestion et connaît une progression de ses produits de fonctionnement, dégagant ainsi **une capacité d'autofinancement brute en constante augmentation. Cette tendance est confirmée en 2018.***

*La progression de sa capacité d'autofinancement depuis 2012 permet à la ville de contenir le recours à l'emprunt pour financer ses dépenses d'équipement, dépenses qui diminuent sur la période pour s'établir à un peu moins de 33 M€ en 2017. Pour financer ses investissements la commune a privilégié à partir de 2015 le recours à l'emprunt, plutôt que la pression fiscale...*

- ➔ **La Ville a surtout privilégié l'autofinancement net qui connaît une forte croissance sur la période pour atteindre 14 M€ en 2018. Cette croissance est le résultat de la maîtrise des dépenses de gestion.**

*...pour autant, **la capacité de désendettement** de la collectivité, inférieure à 8 ans au 31 décembre 2017, est **très en deçà des nouvelles règles prudentielles sur l'endettement fixées par la loi de finances 2018, qui apprécie le plafond de la capacité de désendettement à moins de 12 ans pour le bloc communal. La capacité de désendettement est ramenée à 6,3 ans au 31 décembre 2018.***

- ➔ **La Ville partage cette conclusion illustrée par différents indicateurs permettant d'apprécier l'amélioration de la situation financière de Perpignan.**

\*\*\*

## 7. LES MODALITES D'INTERVENTION DE LA POLITIQUE SPORTIVE COMMUNALE : L'EXEMPLE DU RUGBY

### 7.1 Le soutien de la ville à ses clubs de rugby

### 7.2 Les conventions de partenariat entre la Ville et les deux associations sportives

#### 7.2.1. Les conditions d'octroi

La Chambre souligne, concernant l'association Union sportive Arlequins Perpignan Roussillon (USAPR), que la convention de partenariat ne précise pas tous les coûts estimatifs des mises à disposition. La Ville confirme que les installations non valorisées ne représentent qu'une vingtaine de m<sup>2</sup>, soit environ 2% des surfaces mises à disposition. Quant aux salles de réunion et musculation, elles sont mutualisées avec d'autres associations. La Ville les mentionne donc dans les conventions mais considère leur évaluation comme non significative.

La Chambre relève une augmentation de la subvention entre les saisons 2016/2017 et 2017/2018 mais pointe des incohérences entre délibérations et conventions au niveau des calendriers d'exécution. La Ville confirme bien son augmentation de subvention. Cette évolution de l'association correspond bien à une restructuration du club qui s'est construite progressivement au cours de la saison sportive 2016-2017 et a été achevée au deuxième semestre 2017 soit après la fin de la saison sportive. La convention 2016-2017 a donc été rendue exécutoire le 5 septembre 2017 sur le montant initialement prévu (30 000 €), la Ville ne souhaitant augmenter son concours financier que sur la base d'une nouvelle organisation finalisée et aboutie. La majoration de subvention a donc été actée pour la saison sportive suivante (2017-2018) et entérinée par le Conseil Municipal le 20 septembre 2017 afin de mettre en œuvre au plus tôt la restructuration du club.

La Ville en réponse à l'observation de la Chambre : « *Cette augmentation, dont la demande n'a pas été formalisée par le président de l'association* », confirme que des entretiens et un travail collaboratif avec l'association ont conduit à la revalorisation de la subvention pour accompagner la restructuration du club. Les résultats issus de ces changements étayent la mise en œuvre de ces orientations :

- Juniors : Championnat de France : champion 2018
- Coupe de France finaliste 2019
- Elite 1 : Championnat de France : champion 2019
- Coupe de France : vainqueur 2018 - finaliste 2019

La Chambre stipule notamment pour l'association Saint-Estève XIII Catalan que « *les obligations de ces deux clubs se limitent à une liste d'engagements sans lien avec des objectifs précis* ». La Ville atteste que l'association, ses encadrants, éducateurs et joueurs participent effectivement à des tournois et activités organisés par le service jeunesse, comme le Challenge PICAMAL plus grand tournoi de rugby à XIII français organisé annuellement à Perpignan et regroupant plus de 1500 enfants. Le rugby à XIII, au delà de la pratique sportive, est donc un outil pédagogique et de cohésion. Une classe à projet sportif Rugby à XIII est organisée cette année scolaire en partenariat avec l'Education Nationale et la Direction départementale de la Cohésion Sociale sur l'école Jean-Zay, sur le temps scolaire et périscolaire.

La Chambre stipule ensuite : « *Il en est de même pour l'organisation « des tournois de rugby les samedis » par l'USAPR, l'accompagnement et le soutien scolaire pour les jeunes ou encore, le maintien du centre de formation de l'USAP* ». La Ville confirme que la compétition des écoles de rugby à XV, pour les moins de 14 ans, est organisée en tournois qui ont lieu le samedi. La planification est faite par les écoles de rugby du département. Hormis deux grands tournois départementaux dont un organisé par l'USAPR (challenge AUTHIER), le nombre et la programmation ne sont pas connus à l'avance. Il est donc impossible de mentionner un nombre et une périodicité dans les conventions.

« *La Chambre rappelle que les augmentations de subventions, accordées aux deux associations (+ 60 000 € pour l'USAPR et + 86 000 € pour l'association Saint-Estève XIII Catalan) ne sont pas accompagnées de nouvelles obligations imposées aux deux bénéficiaires.* »

La Ville précise :

- Concernant l'USAPR, l'augmentation correspond à la saison 2016/2017 qui a vu :
  - la progression de 10 % du nombre de licenciés,
  - la désignation de meilleur centre de formation de PROD2,
  - l'obtention du titre de champion de France Espoirs.

Les conventions stipulent à ce sujet la possibilité qui est faite aux associations de solliciter une contribution complémentaire dans le cadre de résultats exceptionnels.

Pour la saison 2017/2018, le club s'est maintenu meilleur centre de formation mais a connu une baisse de licenciés et n'a obtenu aucun résultat sportif justifiant un octroi de financement complémentaire. La subvention a donc été réduite en conséquence.

- Concernant Saint Estève - XIII Catalan : l'augmentation correspond à la saison 2016/2017, la Ville a accompagné une restructuration du club pour lui permettre de se maintenir dans l'élite du rugby à XIII français. Comme le souligne la Chambre, la convention de partenariat n'évolue pas mais les objectifs de maintien dans l'élite, pour toutes les sections du club, sont maintenus.

La Chambre mentionne que « *La commune gagnerait à mieux définir les obligations contractuelles des associations, complétées par des objectifs quantitatifs assortis d'indicateurs de suivi. Enfin, il conviendrait de faire figurer en contrepartie de toutes les mises à disposition gratuites de biens communaux aux deux associations, une évaluation chiffrée, permettant d'apprécier avec précision tous les moyens qui leurs sont alloués* ».

La Ville maintient que le concours et les montants alloués correspondent donc bien à des actions spécifiques et à des objectifs précis. L'engagement en compétitions et championnats sportifs, restent les activités principales. Les échanges hebdomadaires, durant la saison sportive pour la planification des rencontres officielles, sont autant d'indicateurs de suivi des activités permettant d'apprécier et d'écartier toute action ne relevant pas de l'intérêt public local. Il est également difficile de donner des obligations contractuelles plus précises si ce n'est les niveaux d'engagement en compétition, l'obligation de résultat sportif dans une compétition ne pouvant être imposée (niveau de classement, titre...).

### **7.2.2 L'exécution des conventions**

Sur l'exécution des conventions sportives, la Chambre relève que les documents présentés par l'association Saint Estève - XIII Catalan ne rendraient pas intégralement compte de la réalité d'exécution des actions convenues dans la convention de partenariat. Le contenu du rapport d'activité de cette dernière ferait ainsi insuffisamment référence aux obligations conventionnelles pour en apprécier les conditions de réalisation.

Suivant les termes de la convention de la saison 2016-2017 observée par la Chambre, Saint Estève - XIII Catalan s'est engagée à mener plusieurs actions réparties en plusieurs thèmes. Le « rapport sportif » apporte à cet égard des renseignements très détaillés sur le volet compétition, l'encadrement et les conditions de déroulement des matches, des entraînements, les infrastructures mobilisées. Il faut ici observer qu'il s'agit de l'essentiel des dépenses engagées ainsi qu'il ressort des comptes certifiés et au regard de la nature des autres engagements prévus dans la convention.

Il faut souligner que les subventions publiques attribuées font l'objet d'une surveillance constante par la Ville qui mène une analyse adaptée à chaque structure associative aidée. La Ville procède ici régulièrement par voie de convention y compris lorsqu'elle n'y est pas légalement tenue (subvention inférieure à 23 000 €) afin de garantir le meilleur emploi des fonds publics et d'améliorer l'étendue de ses contrôles.

Les rapports d'activité donnent lieu à un examen détaillé mais la Ville prend bonne note de la recommandation faite par la Chambre visant à amplifier le recours aux versements fractionnés (par acompte) des subventions lorsque la situation le permet. La Ville a déjà recours à ce mécanisme protecteur de paiement fractionné notamment sur les dossiers à enjeu et lorsque l'activité de l'association permet de distinguer des phases de réalisation.

## **7.3. Les subventions aux SASP et l'exercice des missions d'intérêt général**

### **7.3.1. Les conditions d'octroi**

La Chambre précise que le montant des aides versées par les autres collectivités ne figurent pas dans les conventions. La Ville confirme qu'elle le mentionne lorsqu'il est connu. Les autres contributions de la Ville (marchés de prestations de communication) sont mentionnées.

### **7.3.2 L'exécution des conventions**

La Chambre relève pour l'année 2015 une réalisation d'actions inférieure au nombre des actions qui étaient programmées. La Ville consent qu'il y a pu avoir un écart dans le bilan mais que les actions ont bien été réalisées. Pour preuve, comme l'a relevé la Chambre, lors de l'exécution des MIG (SASP Perpignan Saint Estève Méditerranée) en 2015, le montant versé a été minoré par la Ville suite à une non exécution de prestation. Ces faits confirment le suivi systématique des prestations dues par les SASP entérinées par le contrôle « service fait » par les directions concernées. Depuis, afin de compléter et documenter ces bilans, des éléments chiffrés, des illustrations et photos sont systématiquement demandés pour illustrer chaque activité.

## 7.4. L'occupation du domaine public par les sociétés privées

### 7.4.1 Les conventions de mise à disposition

La Chambre s'interroge sur l'entretien des installations mises à disposition. La Ville confirme que tous les locaux et installations faisant l'objet d'une utilisation exclusive par la SASP sont entretenus par la SASP. La convention liste ces lieux et les conditions contractuelles d'entretien dues par la SASP. Les autres espaces (terrain notamment) sont entretenus par la Ville. Concernant le montant, la Ville souhaite rappeler qu'elle applique strictement l'évaluation du service France Domaine de la Direction Générale des Finances Publiques.

La Chambre prend acte que la réévaluation du montant de la redevance est intervenue après la rétrogradation en PROD2 de la SASP USAP mais formule que le même raisonnement aurait dû conduire la ville, à augmenter la redevance à l'occasion de la remontée de l'équipe en TOP 14, ce qui n'a pas été le cas.

La Ville précise que la relégation TOP14 -> ProD2 est intervenue en mai 2014 et que la redevance a été révisée en mai 2016, soit deux ans après. Ce délai permet d'apprécier, avec des bilans comptables clos, les avantages tirés par l'occupant du domaine public. La remontée PROD2 -> Top 14 a eu lieu en août 2018 et s'est conclue par une redescente en mai 2019. La convention prenant fin en mai 2020 à l'issue de la saison sportive 2019-2020, une nouvelle évaluation sera demandée à cette date.

Concernant l'autorisation d'occupation du domaine public d'un terrain de sport et un terrain nu attenant au Parc des Sports au bénéfice de la SASP USAP, la Chambre s'interroge sur la gratuité et les coûts d'entretien. La Ville précise :

- que l'autorisation d'occupation du domaine public communal, consenti à la SASP, est temporaire ;
- qu'à la fin de l'autorisation d'occupation temporaire (AOT), la Ville bénéficiera gratuitement de la viabilité du terrain réalisée par l'occupant à sa charge exclusive. Les réseaux électrique, de téléphonie, d'eau potable et d'eaux usées demeureront et deviendront propriété de la Ville sans aucune indemnité.
- qu'elle peut continuer à utiliser les lieux concernés par cette AOT
- que les éclairages des voies de circulation et les clôtures ne sont pas situés exclusivement dans la zone définie dans l'AOT. En l'état, la maintenance ne peut être portée à la charge de l'occupant.
- que l'occupant assure le nettoyage et l'entretien de la zone attribuée.
- que l'occupant assure la maintenance de tous les aménagements qu'il a réalisés.

### 7.4.2 Les conditions de la mise à disposition

La chambre formule la recommandation suivante :

*7. Déterminer un montant de redevance tenant compte de tous les avantages procurés au titulaire de l'autorisation. Non mise en œuvre.*

Concernant les deux conventions d'occupation des stades, la Ville souhaite préciser que l'ensemble des éléments demandés par le service France Domaine de la Direction Générale des Finances Publiques pour procéder à l'évaluation a été transmis et la Ville n'a fait l'objet d'aucune relance ou

demande d'informations complémentaires sur des éléments manquants. Elle ne peut donc être tenue pour responsable des montants des redevances et de l'absence d'homogénéité des dossiers de consultation. La Ville rappelle également que c'est la méthode de la jauge qui a permis au Service France Domaine de calculer le montant de la redevance.

#### **7.4.3. Les conventions de prestation de service**

#### **7.4.4. Les règles d'attribution**

#### **7.4.5. Le suivi des dotations des places**

La Chambre souligne que le suivi des dotations des places est incomplet et que les états produits ne précisent pas si ces places ont effectivement été attribuées (2 rencontres des Dragons Catalans en février et mars 2018). La Ville confirme, que lors de certaines rencontres, lorsque le quota de places n'a pu ne pas être totalement pourvu, qu'elles sont redistribuées au service Jeunesse (places allouées aux jeunes perpignanais regroupés dans les espaces Adolescence et Jeunesse de la Ville). Les places, objet du marché, sont donc occupées lors des matchs. Cet état de fait reste très marginal.

La Chambre signale que les documents archivés manquent de précision sur la qualité des partenaires invités. Comme le consigne la Chambre, « *dans les documents archivés, seuls des noms apparaissent sans indications des fonctions...* », cette traçabilité déjà très précise justifie d'une vigilance et d'un contrôle particuliers de la Ville, complétée, dès à présent sur les recommandations de la Chambre, par les fonctions des partenaires conviés.

### **Conclusion et recommandations**

*« La commune de Perpignan soutient ses deux clubs de rugby historiques au moyen de subventions aux associations sportives et aux sociétés anonymes sportives professionnelles (SASP), pour l'exercice de missions d'intérêt général. Les relations conventionnelles entre la commune et ces structures doivent faire l'objet d'une meilleure appréciation du coût des biens mis gratuitement à leur disposition, et fixer des objectifs plus précis aux actions à mener par les deux clubs. L'ensemble permettrait un meilleur suivi de leur activité présentant un intérêt public local (associations sportives) et des missions d'intérêt général (SASP). »*

➔ La Ville rappelle que ces conventions font l'objet d'un suivi régulier et de bilans. Pour preuve pour la saison sportive 2018-2019, des prestations non exécutées prévues par exemple dans des conventions MIG ou des marchés de prestations de communication applicable ont conduit à des réductions de subventions ou à l'application de pénalités.

*« Les deux conventions d'occupation des stades ainsi que l'autorisation d'occupation du terrain d'entraînement demeurent imprécises quant à la détermination des obligations respectives des parties. »*



*Par ailleurs, le processus de détermination des redevances n'est pas satisfaisant : dans le cas du terrain d'entraînement, aucune redevance n'a été fixée, et, dans le cas des deux stades, elle ne prend pas suffisamment en compte la réalité des coûts supportés par la commune et les avantages retirés par l'occupant. Dans ces conditions, le respect du principe de proportionnalité des redevances avec les avantages procurés à l'occupant privatif, posé par l'article L. 2125-3 du code général de la propriété des personnes publiques ne peut être garanti. »*

→ la Ville précise que conformément à l'AOT évoquée au paragraphe 7.4.1 (conclue pour l'installation provisoire d'un centre d'entraînement situé au parc des sports), la SASP ne s'entraîne pas au stade Aimé GIRAL (terrain honneur et entraînement). Aucune séance n'a lieu sur le terrain d'entraînement à Aimé GIRAL. Ceci étant, autoriser un accès potentiel au terrain d'entraînement à proximité directe du terrain d'honneur permet la possibilité, en cas d'intempéries importantes, de préserver au maximum la pelouse du terrain d'honneur lors des échauffements avant match. Lors des deux saisons sportives écoulées, cette possibilité d'occupation par la SASP du terrain d'entraînement n'a jamais été utilisée. Valoriser une occupation qui ne pourrait s'évaluer qu'à une à deux heures par an n'est pas pertinente.

\*\*\*

**Il ressort de cette analyse que certains points des conventions restent perfectibles mais que le concours de la Ville aux deux clubs de rugby, et par analogie à toutes les associations sportives, est normé et encadré dans l'intérêt public local et dans l'objectif de la maîtrise de la dépense publique.**

**Dans le domaine du sport et de la gestion des équipements sportifs, la Ville, en complément du formalisme des conventions de partenariat, assiste, aide et évalue les actions des associations sportives. Elle adapte annuellement son soutien selon les niveaux de pratiques et les besoins des associations, apporte un service de proximité et les accompagne afin de mailler le territoire communal et permettre l'accès aux sports à tous et pour tous.**

## 8. LES RESSOURCES HUMAINES

### 8.1. La définition et le pilotage de la politique des ressources humaines

#### 8.1.1. Le périmètre de la gestion des ressources humaines

Pas de remarque particulière.

#### 8.1.2. Les rapports sur l'état de la collectivité

Le rapport de la Chambre relève que la commune n'a pas arrêté les orientations pluriannuelles de nature à favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes. Or, le droit n'impose qu'une obligation énoncée dans l'article 51 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 : « Chaque année, est présenté devant les comités techniques (...), dans le cadre du bilan social, un rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comportant notamment des données relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle. »

La collectivité se conforme bien à cette obligation en présentant en Comité Technique, un rapport relatif à l'égalité professionnelle.

#### 8.1.3. L'organisation de la direction des ressources humaines

Les orientations fixées à la Direction des Ressources Humaines sont données par le Directeur Général des Services et répercutées ensuite à chaque responsable de service. Elles sont reprises notamment au cours de l'entretien annuel d'évaluation et rappelées au cours des rendez-vous hebdomadaires entre le DRH et ses responsables.

Les bilans chiffrés, notamment en matière d'effectifs ou de suivi de la masse salariale, sont reportés dans des tableaux de bords mensuels faisant l'objet d'un examen avec le DGS.

L'écriture d'un projet de service relève essentiellement d'un exercice de formalisme puisque la grande majorité des missions dévolues aux RH revêt un caractère administratif répétitif et régulier.

##### 8.1.3.1 Les chantiers et les objectifs de la politique des ressources humaines

La CRC fait une description sans formuler de remarque particulière.

##### 8.1.3.2. Le pilotage de la fonction ressources humaines

Le rapport souligne « **la qualité du travail de prévision budgétaire** » mais regrette l'absence de tableaux de bords retraçant la sécurité au travail ou bien la comparaison avec les données statistiques des années précédentes.

Il est à souligner qu'un bilan annuel des accidents de service est présenté en CHSCT. Il reprend l'ensemble des faits survenus sur une année en détaillant notamment les fréquences et taux de gravité ainsi qu'une infographie très précise sur les typologies d'accidents.

Un comparatif avec l'année précédente est également fourni. A titre d'exemple, un focus sur les chutes de plain-pied a été présenté au CHSCT du 22 juin 2017 au titre de l'année 2016. Par ailleurs, la diffusion systématique des déclarations d'accidents de service auprès des membres du CHSCT a été actée et mise en œuvre, afin de permettre une analyse des situations considérées comme revêtant le caractère le plus grave.

Le déploiement récent d'un outil de gestion des formations sera à même de favoriser la production de bilans statistiques précis.

**La Ville a mis en œuvre une démarche de prévention des risques professionnels** notamment en faveur des personnels ATSEM, qui, couplée à l'analyse de l'absentéisme, sera de nature à évaluer les effets des mesures prises en vue de l'amélioration de leurs conditions de travail.

## 8.2. Les procédures et la gestion administrative

### 8.2.1. La politique de recrutement

#### 8.2.1.1. La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

La Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) est analysée sur un horizon temporel fixé sur l'année. Les documents de construction budgétaire permettent d'identifier les postes à pourvoir qui nécessitent une recherche de compétence externe. Les mutations internes intervenant en termes d'organisation ou d'externalisation de missions, ne nécessitent pas d'établir un plan d'action à moyen terme. Il est cependant proposé aujourd'hui, concernant des situations d'agents spécifiques, un accompagnement spécialisé en vue d'une réorientation professionnelle et donc, d'un nouveau parcours de carrière.

#### 8.2.1.2. La procédure de recrutement des agents titulaires

Sur les 9 recrutements ciblés par la Chambre concernant l'année 2017, 3 rapports d'entretien et 1 compte-rendu d'entretien ont été fournis.

Un agent contractuel recruté sur un poste de coordinateur des centres sociaux a été reçu en entretien à plusieurs reprises soit par le DGS, soit par le DGAS du département concerné afin de juger de la qualité de sa candidature et de son aptitude à occuper le poste qui lui était proposé.

Un agent titulaire a été recruté en date du 1<sup>er</sup> juin 2016 dans le cadre d'une permutation d'agent entre la Ville et le CCAS, son employeur d'origine. Préalablement, cet agent a été reçu par les responsables du service concerné où il a été affecté pour vérifier son aptitude à occuper le poste proposé.

Un agent a été recruté par voie de mutation en date du 1<sup>er</sup> octobre 2016 en provenance de Perpignan Méditerranée Métropole suite à la création du service commun de la Direction de la Gestion Immobilière Mutualisée. Le rattachement du service commun ayant été acté auprès de la ville centre, l'agent occupant des fonctions relevant de la compétence mutualisée, a fait l'objet d'une mutation au sein du service commun créé.

Un agent a été recruté sous contrat en date du 13 février 2012 sur des missions d'assistance et de conseil en communication puis nommé stagiaire au 1<sup>er</sup> octobre 2015.

Enfin, un agent a été recruté contractuellement pour occuper des fonctions de médiation et de proximité nécessitant un profil spécifique et une connaissance du territoire et de la population perpignanaise.

Un agent recruté sous contrat en date du 1<sup>er</sup> mars 2017 et lauréat du concours de Rédacteur, a été nommé stagiaire sur ce grade le 1<sup>er</sup> juillet 2018. Le recrutement sous contrat d'un agent sans expérience de la fonction publique ou de l'environnement territorial, permet de juger de sa capacité à s'adapter et à intégrer le service public. Un recrutement direct sur liste d'aptitude présente davantage de difficultés pour rompre le lien statutaire en cas d'inadéquation de l'agent avec les valeurs du service public.

#### 8.2.1.3. La procédure de recrutement de l'article 3-3-2° de la loi du 26 janvier 1984

Une déclaration de vacance d'emploi sur un grade d'administrateur hors classe a été adressée au centre de gestion en date du 23 mars 2017 pour une publication effectuée au 5 avril. Le recrutement du DGA, responsable de pôle, est devenu effectif au 1<sup>er</sup> juin 2017.

S'agissant d'un recrutement contractuel en référence à l'article 3-3-2° de la loi du 26 janvier 1984, la rémunération de l'intéressé a été fixée par référence au grade sur lequel est basé le contrat. L'échelonnement indiciaire des administrateurs hors classe prévoit un échelon terminal correspondant à Hors Echelle B bis. Le DGA, responsable de pôle, est rémunéré en référence à l'indice Hors Echelle A – 1<sup>er</sup> chevron, soit en deçà de l'indice terminal du grade de référence.

En cas de reconduction de contrat pour une durée de 3 ans, tout renouvellement ne peut s'opérer que pour une durée indéterminée. Le rapport précise que dans ce cas, l'agent serait dispensé de conditions de diplôme, de réussite à concours ou d'obligations de mobilité pour l'obtention du grade d'administrateur hors classe. Il convient tout de même de rappeler que ces obligations s'appliquent uniquement pour les agents statutaires et que le statut d'agent contractuel, ne peut être comparé à celui d'un agent titulaire.

**La Ville de Perpignan appliquera dès la parution des décrets correspondants, les nouvelles modalités de recrutement direct sur les emplois de direction prévues par la loi de transformation de la fonction publique et ceci afin de lever définitivement les divergences d'interprétation sur ce point particulier.**

#### 8.2.1.4. La procédure de recrutement des contractuels sur vacance temporaire d'emploi

Les recrutements contractuels sur emplois permanents obéissent à de réels besoins et ne sont pas privilégiés par rapport à des recrutements statutaires. La recherche de candidatures est effectuée sans distinction de statut hormis les cas pour lesquels, un recrutement contractuel est par exemple exigé par un partenaire (cf. Technicien pour le programme national de rénovation urbaine).

La Ville procède systématiquement à des déclarations de vacances d'emplois pouvant être quelquefois établies à l'issue de la procédure d'appel à candidatures et de sélection. Cette démarche revêt un caractère certes formel et obligatoire mais dénué d'une quelconque efficacité dans la mesure où aucune candidature n'est jamais adressée à la Ville à l'issue d'une déclaration de vacance d'emploi effectuée auprès du Centre de Gestion ou du CNFPT.

#### 8.2.1.5. La mise à jour de l'état de l'effectif du personnel

Le tableau des effectifs de la Ville est effectivement mis à jour une fois par an pour tenir compte notamment des avancements de grade. Une périodicité moins importante sera retenue à l'avenir pour être au plus proche de la structure réelle des effectifs.

### 8.2.2 Gestion administrative du temps de travail

#### 8.2.2.1. Le temps de travail et le compte épargne temps (CET)

La Chambre souligne le travail effectué par la Ville pour réduire le nombre et la durée des autorisations exceptionnelles d'absence mais oublie de stipuler par ailleurs, la conformité à la durée légale du temps de travail.

La Chambre noterait des incohérences dans le reprise des soldes de CET de certains agents mais sans éléments plus précis, il n'est pas possible d'apporter une réponse à cette remarque.

Pour rappel, les agents dont le CET est supérieur à 60 jours au 31 décembre de l'année écoulée, voient systématiquement leur solde écrêté et ramené au plafond réglementaire.

Cette manipulation est opérée par la Direction du Numérique après transmission d'un fichier établi par la DRH.

#### 8.2.2.2. L'absentéisme

La ville regrette, tout comme la Chambre le fait remarquer, l'augmentation du nombre d'accident de trajet. Effectivement, au cours de l'année 2016, on peut observer une augmentation du nombre d'agents ayant été victimes d'un accident de trajet (11 agents recensés en 2015 contre 25 en 2016, pour respectivement 510 et 895 jours d'arrêts).

Pour rappel, l'accident de trajet est l'accident survenant au cours des trajets entre la résidence habituelle de l'agent et son lieu de travail dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu pour un motif d'intérêt personnel et étranger aux nécessités essentielles de la vie courante, ou indépendant de l'emploi.

Même si l'on peut regretter l'augmentation de cette sinistralité, il apparait qu'elle ne concerne qu'un nombre très restreint d'agents.

Contrairement à ce qui est suggéré par la Chambre, **la Ville a développé de nombreuses actions de prévention pour agir sur l'absentéisme.** La Ville, au travers de la démarche de formation de ses managers, de la prise en compte des risques psycho-sociaux, de la mise en œuvre d'une politique de prévention de l'usure professionnelle du personnel ATSEM, des investissements qu'elle réalise pour l'adaptation des postes de travail ou la fourniture de matériels spécifiques à certains métiers, par la création d'un service Social à disposition des agents, par la mise en œuvre de protocoles relatifs à la prévention des addictions liées à l'alcool ou concernant la prévention des agressions, s'engage dans la lutte contre l'absentéisme. Pour autant, ce dernier est protéiforme et quelques fois sans lien direct avec les fonctions exercées par les agents ou avec les relations de travail entretenues entre collègues.

L'abondante et régulière littérature traitant de ce thème dans la fonction publique, n'a cependant jusqu'à présent pas mis en avant de solution véritablement efficace pour y remédier. Pour preuve, ce phénomène se développe ces dernières années de la même manière au sein du secteur privé.

La Ville est bien sûr à l'écoute de la Chambre pour mettre en œuvre toutes les suggestions concrètes qu'elle pourra utilement formuler pour lutter efficacement contre l'absentéisme, véritable fléau de la Fonction Publique.

### **8.2.3. La gestion des carrières**

#### **8.2.3.1. Le déroulement de carrière**

La Ville opère préalablement à l'ouverture de postes en Commission Administrative Paritaire, un examen approfondi tenant compte de plusieurs critères, de la liste des agents pouvant prétendre à une promotion interne ou un avancement de grade. A l'issue, elle détermine pour chaque grade, le nombre de postes à ouvrir et donc le ratio d'avancement qui est ensuite débattu en Comité Technique.

Les postes ouverts à l'avancement ne sont pas systématiquement tous pourvus si l'administration estime que les agents figurant sur la liste d'avancement, ne sont pas suffisamment méritants.

#### **8.2.3.2. Les positions administratives : le personnel mis à disposition par la ville de Perpignan**

Les mises à disposition partielles de service concernent uniquement le Service Social de la Ville et le Service Décoration, soit 7 agents.

Pour ce qui est de ce dernier, un volume horaire annuel d'intervention pour le compte de PMM est fixé à 500 heures. La convention s'y rapportant, précise les grades des agents concernés par cette mise à disposition partielle.

Le Service Social intervient quant à lui auprès de PMM en fonction des sollicitations reçues. Comme déjà exposé, il n'est donc pas possible de déterminer a priori, un volume horaire qui est donc variable, en fonction des nécessités et des projets retenus par PMM. La convention cite également dans ce cas, les grades des agents concernés par cette mise à disposition partielle.

Les conventions de mises à disposition partielle de service seront utilement complétées par les missions exercées par chaque agent concerné. Des arrêtés individuels seront pris à l'appui des demandes formulées par les intéressés.

### **8.2.4. La gestion de la paye**

#### **8.2.4.1. Facteurs d'évolution de la masse salariale**

La Chambre semble regretter qu'en 2017, les sorties des effectifs de l'année ne compensent plus les charges liées aux recrutements et au GVT positif. La Ville rappelle qu'effectivement, la masse salariale progresse en 2017 de 0,19 % soit 188 743 €.

Pour rappel, en 2017, ont été appliquées les mesures du PPCR se traduisant par des revalorisations d'échelles indiciaires qui n'ont que pour partie, été compensées par un abattement sur le régime indemnitaire (coût pour la Ville : environ 400 000 €) ainsi que l'augmentation de la valeur du point d'indice de 0,6% au 1<sup>er</sup> février (soit environ un surcoût de 250 000 €). Sur l'année 2017, les charges supportées par la Ville résultant de l'application de mesures visant à améliorer la carrière des fonctionnaires, ont donc représenté 650 000 €, soit bien davantage que l'augmentation constatée de la masse salariale.

#### 8.2.4.2. Les attributions de nouvelle bonification indemnitaire

La nouvelle géographie prioritaire de la ville ne repose plus sur la notion de zones urbaines sensibles (ZUS) mais crée des « quartiers prioritaires de la politique de la ville. » Les décrets 2014-1750 et 2014-1751 du 30 décembre 2014, applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, fixent la liste de ces nouveaux quartiers prioritaires.

Le décret 2006-780 du 3 juillet 2006 a été modifié pour prendre en compte cette nouvelle classification. Ces nouvelles dispositions entrent en vigueur avec effet rétroactif à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

La Ville de Perpignan compte 28 % de son territoire classé en QPV, soit 9 quartiers, alors qu'elle ne comptait que 3 secteurs classés en Zones Urbaines Sensibles.

Les agents municipaux, notamment ceux opérant sur des missions de proximité, étant amenés à intervenir régulièrement sur les zones désormais classées en QPV, le nombre de bénéficiaires de la Nouvelle Bonification Indiciaire a donc de facto augmenté.

Par ailleurs, les termes des décrets 2006-779 et 2006-780 relatifs à la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI), étant relativement peu précis dans la définition des missions ouvrant droit au versement de cette indemnité (« Animation », « Tâches d'exécution en matière d'administration générale », « Conception et coordination dans le domaine administratif »), il est de ce fait difficile de considérer une attribution injustifiée au regard de certains critères.

Toute demande d'attribution de NBI fait l'objet d'une instruction visant à corréler les missions exercées par l'agent, leur lieu d'exécution et les termes des décrets de 2006.

#### 8.2.4.3. Le régime indemnitaire des travaux supplémentaires

Comme souligné dans le rapport, la Ville a réduit de manière significative le montant des heures supplémentaires rémunérées versées à ses agents (-36 % de 2014 à 2017).

La liquidation des heures supplémentaires se fait au vu d'un état nominatif visé par le supérieur hiérarchique.

Dès lors, même si la délibération prise en 2010 ne fixe pas de manière précise la liste des cadres d'emplois, fonctions et liste des emplois ouvrant droit au versement des IHTS, la Ville pratique depuis 2012, une limitation effective de leur rémunération.

Dans son rapport, la Chambre met en avant la situation de 15 agents sur les 2 228 employés sur un emploi permanent en 2017. Les situations évoquées, comme bénéficiant d'une indemnisation importante d'heures supplémentaires, sont des agents sollicités régulièrement au titre de leurs missions et donc appelés à couvrir des amplitudes horaires très larges voire le week-end.

#### 8.2.4.4. Le RIFSEEP

Aucune anomalie portée dans le rapport.

#### 8.2.5. Les avantages en nature

La Ville présentera au Comité Technique du 10 octobre prochain, le règlement intérieur d'utilisation des véhicules de service qui rappellera de façon précise les modalités de leur application.

### **Conclusion et recommandations**

*« La maîtrise des dépenses de personnel est un objectif prioritaire pour la commune de Perpignan. Elle structure le pilotage de la politique des ressources et se traduit pas une baisse des emplois permanents et des contractuels sur la période sous revue ainsi que des enveloppes annuelles de rémunération des heures supplémentaires. Le décompte annuel du temps de travail s'inscrit aujourd'hui dans le cadre légal, avec la suppression de quatre journées d'absences exceptionnelles. En revanche, le taux d'absentéisme reste élevé et doit naturellement interroger la commune sur les moyens qu'elle se donne aujourd'hui pour connaître et évaluer la situation afin de lui permettre de renforcer les actions de prévention.*

*La chambre attire l'attention de l'ordonnateur sur le nécessaire respect des procédures de recrutement mises en place, l'analyse de plusieurs situations individuelles ayant relevées irrégularités. »*

**➔ La Ville partage les conclusions et recommandations. Tout comme la Chambre, la Ville regrette le taux d'absentéisme élevé, malgré les nombreuses actions de préventions mise en place de façon volontariste et décrites dans le paragraphe 8.2.2.2.**