

Chambre Régionale des Comptes d'Ile de France

RAPPORT DE PRESENTATION DES ACTIONS ENTREPRISES APRES LES OBSERVATIONS DE LA CHAMBRE REGIONALE DES COMPTE D'ILE DE FRANCE

Article L 243-9 du code des juridictions financières

« Dans un délai d'un an à compter de la présentation du rapport d'observations définitives à l'assemblée délibérante, l'ordonnateur de la collectivité territoriale ou le président de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre présente, dans un rapport devant cette même assemblée, les actions qu'il a entreprises à la suite des observations de la chambre régionale des comptes. Ce rapport est communiqué à la chambre régionale des comptes, qui fait une synthèse annuelle des rapports qui lui sont communiqués. Cette synthèse est présentée par le président de la chambre Régionale des comptes devant la conférence territoriale de l'action publique. Chaque chambre régionale des comptes transmet cette synthèse à la cour de comptes en vue de la présentation prescrite à l'article L 143-9 »

Par un courrier du 8 février 2023, la Chambre Régionales des Comptes d'Ile de France nous demande conformément à l'article cité ci-dessus de présenter au conseil municipal les actions entreprises suite au rapport d'observations définitives.

Pour mémoire, un contrôle de la Chambre Régionales des comptes a été réalisé pour les exercices 2014 et suivants, le rapport définitif a été transmis au Maire le 4 mars 2022 et présenté au conseil municipal le 18 mai 2022.

Ce rapport comprend **quatre recommandations de régularité** et **quatre recommandations de performance**.

RECOMMANDATIONS DE REGULARITE

Recommandation régularité 1 : *Fiabiliser les annexes du budget principal et au compte administratif conformément au Code Général des Collectivité Territoriales*

La CRC a relevé que des annexes au BP et au CA étaient incomplètes entre 2014 et 2018, comme la liste des organismes pour lesquels la commune a versé une subvention supérieure à 75 000 € ou représentant plus de 50% du produit figurant au compte de résultat de l'organisme, la liste des concours attribués par la commune sous forme de prestations en nature ou de subventions"

Cette remarque a été prise en compte, les documents cités ont été complétés dans le compte administratif 2021 (voté au CM du 22 juin).

Le rapport de la CRC relève également un écart de 1.2 M€ chaque année entre les financements des EPCI et ceux mentionnés dans le CA.

Il s'agit en réalité des 2 organismes qui font l'objet d'une fiscalité directe (SICIO et syndicat intercommunal pour les établissements scolaires du second degré et leurs équipements sportifs).

Ces 2 organismes apparaissent chaque année en annexe du BP et du CA avec la mention "fiscalisé" car ils ne sont pas financés par le budget de la Commune mais par la fiscalité directe.

Sur recommandation de la CRC, les montants seront désormais indiqués, au même titre que les autres organismes.

D'autre part, des annexes ont été rajoutées ou complétées au budget :

Annexe "déléataire de service public" :

La DSP Tony Lainé a été ajoutée dans la liste des délégataires de service public au BP 2020.

Annexe "état du personnel" :

L'acquisition d'un nouveau logiciel RH en 2021 permet désormais d'extraire les données permettant d'éditer une annexe du personnel conforme (intégration des agents non titulaires occupant un emploi non permanent et effectifs en "équivalent temps plein"). Cette annexe a ainsi été complétée au BP 2022.

cf : 2 FIABILITE DES COMPTES - 2.4.2 Les annexes aux documents budgétaires

Recommandation régularité 2 : Établir des conventions de mise à disposition des agents auprès de l'EPT Grande Orly Seine Bièvre

En 2022, une volonté commune de l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre et des villes membres est d'évoluer vers une fin des mises à dispositions partagées entre chaque entité territoriale. Chacune des collectivités territoriales aspirant à gérer directement les agents nécessaires à la bonne exécution des compétences relevant de chacune.

Ainsi, à l'initiative de l'EPT, des réunions ont été organisées et des échanges à ce sujet sont engagés début 2022 entre l'EPT et la ville de Choisy-le-Roi, pour tendre à concrétiser ce nouveau principe et définir la répartition correspondante des agents.

Toutefois, l'EPT n'a finalement pas continué les échanges ni fait aboutir la fin des mises à disposition partagées et maintien en l'état des mises à disposition partagées.

cf : 4 LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES - 4.2 L'augmentation des charges de personnel

Recommandation régularité 3 : Mettre en place un instrument automatisé de décompte des heures supplémentaires et en respecter les seuils conformément au décret du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

La réalisation d'heures supplémentaires doit correspondre à des événements exceptionnels. Sont considérées comme des heures supplémentaires les heures effectuées dès le dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail, à la demande du responsable de service qui doit être saisi bien en amont afin de valider toutes les dispositions nécessaires (justification de la réalisation, nombre d'agents à mobiliser, nombre d'heures envisagées,...).

Depuis le 1er janvier 2022, par la délibération n°21-152 portant harmonisation de la durée légale du temps de travail au sein de la Ville de Choisy-le-Roi conformément aux obligations prescrites par l'article 47 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, il est prévu une durée hebdomadaire du temps de travail des agents de la ville fixée à 37h30.

Conformément au décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires, s'agissant essentiellement des personnels exerçant leur activité hors de leurs locaux de rattachement, un décompte déclaratif contrôlable est mis en œuvre, un dispositif de contrôle automatisé ne pouvant être mis en place du fait des lieux d'activité. A compter de 2021, ces décomptes sont obligatoirement visés par l'encadrement direct et la direction en hiérarchie (DGS, DGST, DGA, Directeurs.trices) pour pouvoir être mis en liquidation sur paie.

Un agent ne peut pas réaliser plus de 25 heures supplémentaires par mois, sauf dérogations prévues par la délibération n°21.136 du 10 novembre 2021.

cf : 4 LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES - 4.3.3 Le contrôle insuffisant des heures supplémentaires

Pièce jointe : rappel procédure et cadre + document déclaratif

Recommandation régularité 4 : Restreindre l'emploi des contractuels aux cas dérogatoires prévus par la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et se conformer aux exigences de forme et de procédure attachées à ce type de recrutement.

La nouvelle direction des ressources humaines installée courant 2021 a rappelé à chacun des agents du service en position de gestion des Déclarations de Vacances d'Emploi (DVE), l'obligation d'appliquer strictement et sans défaut le respect de cette obligation réglementaire, que ce soit en termes de réalisation de ces publicités, de délais minimaux à respecter, et de classement dans le dossier de chaque nouvel agent recruté et concerné.

Ainsi, préalablement à toutes ouvertures de recrutement, une déclaration de vacance d'emploi (DVE) doit être réalisée par les gestionnaires en charge de ces impératifs.

Dans le cas de recherche infructueuse où aucun agent titulaire n'aurait pu être recruté sur un poste ouvert à recrutement à l'issue d'un délai raisonnable à compter de la déclaration de vacance d'emploi, ce dernier pourrait être pourvu par un agent non titulaire selon les conditions suivantes :

- Correspondance du grade attribué avec les missions à réaliser
- Recrutement sur le fondement de l'article ad hoc de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984
- Détenition des niveaux de diplômes requis

La rémunération afférente à l'emploi sera fixée par référence aux grilles indiciaires de référence, par rapport au niveau de rémunération qui serait celui d'un titulaire d'expérience (ancienneté) équivalent pour des responsabilités identiques, soit une rémunération calculée sur la grille du grade de référence et comprise entre l'échelon 1 et l'échelon terminal selon l'ancienneté à considérer. Le régime indemnitaire sera défini dans les limites de celui accordé au cadre d'emplois concerné, en référence à celui d'un titulaire ayant des responsabilités identiques et correspondant au niveau de classement des postes au sein des emplois de la collectivité.

Selon l'emploi à pourvoir, les contrats proposés seront notamment conformes aux articles 3 I.-1° à 3-3-5 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

En fin de procédure de recrutement, la DVE sera classée dans le dossier du candidat recruté. Ce recours éventuel à agent contractuel est une conséquence de la tension constatée dans divers recrutements, sur un certain nombre de profils métiers spécifiques, pour lesquels il est constaté des pénuries ou non adéquation au sein des contingents de titulaires.

Cf : 4 LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES - 4.4 La gestion administrative peu rigoureuse des agents contractuels

RECOMMANDATIONS DE PERFORMANCE

Recommandation de performance 1 : Mettre en place une nomenclature des achats par familles et l'actualiser régulièrement.

La mise en place d'une nomenclature des achats par familles et son actualisation est en cours sous la direction du service des marchés publics et de la Direction des Finances.

Cf : 5 LA COMMANDE PUBLIQUE - 5.3 L'absence de nomenclature des achats à combler

Recommandation de performance 2 : Veiller au respect des dispositions réglementaires concernant le quorum et la majorité requise pour l'approbation des comptes sociaux du comité des œuvres sociales.

Comme pour toutes les associations qui perçoivent une subvention supérieure à 23000€ et conformément à la loi, une convention est établie dans laquelle les obligations des parties sont rappelées et présentées pour approbation au conseil municipal.

Concernant le Comité des Œuvres Sociales de la commune (COS), une convention pluriannuelle de partenariat entre le Comité des Œuvres Sociales des personnels actifs et retraités de la collectivité territoriale de Choisy-le-Roi (COS) et la Commune de Choisy-le-Roi a été présentée au conseil municipal du 23 mars 2022.

Cette convention rappelle précisément l'encadrement et les dispositions réglementaires qui s'imposent à une association qui perçoit une subvention d'une personne publique et les conséquences de leur non-respect.

Cf : 6 LES ASSOCIATIONS ET LES SATELLITES - 6.6 La procédure d'approbation des comptes sociaux du COS à fiabiliser

Pièce jointe convention entre le COS et la commune et délibération du CM pour approbation.

Recommandation de performance 3 : Communiquer au conseil municipal et à la commission consultative des services publics locaux, les rapports annuels de gestion de la société « Les Fils de Mme GERAUD » conformément aux articles L 1413-1 et L 1411-3 du code général des collectivités territoriales.

La Commission Communale des Services Publics Locaux (CCSPL) se réunit maintenant régulièrement pour examiner les rapports des Délégation de Service Publique comme le veut la loi.

Ainsi ont été présentés à la Commission Communale des Service Publics Locaux puis au conseil municipal, les rapports :

- Rapports d'activité 2020 - CCSPL du 13 décembre 2021 présenté au conseil municipal du 15 décembre 2020
- Rapports d'activité 2021 – CCSPL 8 septembre 2022, présenté au conseil municipal 21 septembre 2022

Cf : 7 LA DELEGATION DE SERVICE PUBLICS DES MARCHES FORAINS 7.2 Des rapports annuels de gestion incomplets et non présentés au conseil municipal

Recommandation de performance 4 : Appliquer strictement la convention d'affermage afin de percevoir systématiquement les redevances et les soumettre pour approbation au conseil municipal

Comme répondu à la CRC lors de son contrôle sur la gestion de la commune et plus particulièrement sur l'exécution de la convention d'affermage conclu avec la société «Les Fils de Mme Géraud », la Ville a confié à la Société LES FILS DE MADAME GERAUD l'exploitation de ses marchés alimentaires par un contrat de délégation de service public conclu pour une durée de dix-huit ans comprise entre le 1er janvier 2011 et le 31 décembre 2028.

Au cours de l'année 2020, qui correspond à l'année de mi-parcours de ce contrat, la Ville a diligenté un audit financier portant sur les années 2015, 2016, 2017 et 2018 ainsi qu'un audit juridique, afin de tirer un premier bilan de son exécution.

Il ressort notamment de ces audits que la rédaction du contrat actuel ne reflète plus la réalité de l'exploitation et nécessite des mises à jour, par voie d'avenant.

C'est dans ce cadre qu'un travail est engagé avec la société en charge de la gestion des marchés comestibles afin d'actualiser le contrat et de rétablir l'équilibre économique du marché.

Les premiers travaux communs ont identifié la nécessité de travailler sur la mise à jour des stipulations financières et notamment des tarifs et redevances, des périmètres, linéaire de vente et actualisation des lieux, jours, de rappeler les obligations de chacune des parties notamment pour la prise en charge des travaux générés lors de l'entretien des différents sites, de définir une stratégie de réduction de la production des déchets et une meilleure optimisation de la collecte et la gestion des déchets liés aux marchés.

A l'issu de ce travail collectif, un avenant sera établi et présenté au conseil municipal pour validation.

Le recrutement d'un manager de commerces en octobre 2021 permet de suivre étroitement la convention d'affermage avec la Société des Fils de Madame Géraud, de veiller à son respect et d'appliquer les pénalités si nécessaires.

Cf : 7 LA DELEGATION DE SERVICE PUBLICS DES MARCHES FORAINS - 7.3 Le suivi défailant des redevances à l'origine d'un non -perçu de 159 000€