

Les « ressources humaines »

► C'est l'explosion des dépenses !

Sur la période contrôlée, la Collectivité emploie en 2007 quasiment le même nombre de personnels titulaires qu'en 1999.

Et pourtant.....

- 15,5 % des agents titulaires ont été transférés au SDIS (51, en 2002), au CCAS (7 en 2002) ou à la CABT (49 en 2003 et 66 en 2004) – soit 173 agents au total -, « fuite » à laquelle il faut ajouter de nombreux départs à la retraite (non remplacés pour la plupart) et les mutations. Alors ? Il y a parallèlement inflation de recrutements.
- Sur la même période, la masse salariale augmente de 5 M€ : + 15,25 % !

D'après le tableau des effectifs, 90,16 % des postes sont pourvus par des titulaires, : ce nombre est en diminution de 4,10% depuis 1999. On note une légère augmentation (+ 0,4 %) du nombre de non-titulaires, mais surtout l'arrivée massive d' « autres personnels » (pic de 18,2 % en 2001). Plus des 4/5 des agents titulaires appartiennent à la catégorie C (la moins bien rémunérée) [6 % en catégorie A et 11,5 % en catégorie B]. Autant dire que ce n'est pas cette structure de la pyramide catégorielle qui peut expliquer l'augmentation des dépenses en « personnels ».

► Une piètre gestion des personnels territoriaux !

Le déséquilibre (vers le bas) de la pyramide catégorielle est le résultat d'une double volonté politique :

- en interne, formation professionnelle clientéliste et parcimonieuse et promotions professionnelles à la cadence minimum : « *l'esprit de la réglementation se trouve inversé et l'exception, l'avancement à la cadence minimum, devient la règle.* » note le rapport. Soulignons que cette méthode méprise les compétences des agents (et donc affaiblit le service public) et privilégie « le profil » de quelques agents, en particulier lors de périodes sensibles : le rapport pointe « *le nombre particulièrement élevé de fonctionnaires ayant bénéficié d'avancement de grade en 2007 (année précédant les municipales)* ». La valeur professionnelle fait place à la bien-pensance, à la servilité, à la servitude, en mairie ou ailleurs.
Cette déficience de la politique de formation a des conséquences sur la structure des qualifications dans la collectivité (écrasement vers le bas comparativement au profil national : 83 % C, 11,5 % B et 6 % A contre 76 %, 14 %, 8 %) et organise un déficit de compétences qui oblige (ou sert à justifier ?) le recours fréquent (et onéreux) à des cabinets conseils ou des entreprises privées.
- recrutement, en externe, d'agents contractuels, y compris sur des postes qui pourraient être pourvus par des fonctionnaires territoriaux. Certains de ces recrutements ont d'ailleurs fait, comme le note le rapport, l'objet d'actions en justice : celui du Directeur Général adjoint des services, par exemple.

► Une gestion entachée de graves irrégularités !

Ces irrégularités concernent surtout les personnels contractuels mais aussi les fonctionnaires titulaires : discrimination dans les autorisations (souvent illégales) de dépassement du plafond d'heures supplémentaires, remboursement indû de frais de déplacement domicile-travail,...

Le « bouquet » reste attribué pendant aux personnels entourant le maire.

Le rapport cible le cas exemplaire du Directeur Général Adjoint des Services (ressources humaines, finances, enseignement, enfance-jeunesse-loisirs, sports, animation, restauration collective, culture). Il a été recruté illégalement et ses fonctions sortent, elles aussi, du champ de la légalité. Il perçoit indûment une indemnité d'astreinte, la NBI, la IFTS. Jusqu'en juillet 2008, il bénéficie indûment d'un logement de fonction. Quand remboursera-t-il à la collectivité, aux contribuables ces avantages indûment perçus ?

Le rapport cible aussi le fonctionnaire recruté sur le poste de DGS, m. Duraffourg. : sa rémunération est largement surévaluée sur la grille de la fonction publique. Quand remboursera-t-il à la collectivité, aux contribuables les sommes indûment perçues ?

Singulière utilisation de l'argent public !

► En résumé...

Le budget augmente : de 49 % des frais de fonctionnement en 1999 à plus de 55 % en 2008, à la fin de la période couverte par l'enquête, à près de 58 % en 2009. Avec moins de personnels. Avec une diminution de la qualité du service rendu à la population, aux contribuables. Avec une asphyxie des services techniques communaux, les transports, la menuiserie, le service électrique, etc... Avec le détricotage de services historiques, comme l'accueil des enfants hors du temps scolaire.

Alors que le principe de l'impôt est la redistribution des richesses au bénéfice de tous, les impôts locaux grimpent et les services apportés à tous ne cessent de se dégrader.

► En conclusion !

La Chambre régionale des Comptes a pointé, dans votre gestion :

- des anomalies : quand allez-vous les corriger ?
- des versements indûs à certains personnels (salaires excessifs, avantages illégaux) : quand les sommes versées seront-elles recouvrées ?