

RAPPORT

SUITE AUX OBSERVATIONS DEFINITIVES

DE LA CHAMBRE REGIONALE DES
COMPTES

2017

Ville de Bruay sur l'Escaut



Table des matières

| | |
|---|----|
| Introduction | 3 |
| I. La gestion des finances communales..... | 3 |
| A. Les conclusions de l’audit du Cabinet Mazars sur les finances de la Commune | 3 |
| B. Les rappels à la réglementation de la chambre régionale des comptes | 5 |
| 1. La limitation de la reprise du FCTVA en fonctionnement à l’hypothèse où les sommes versées par le FCTVA excèdent le total des dépenses figurant à la section d’investissement en application de l’article L1615-5 du CGCT..... | 5 |
| 2. Le mandatement des intérêts moratoires aux créanciers de la commune | 6 |
| C. Les recommandations de la Chambre régionale des comptes..... | 7 |
| 1. Procéder au rattachement exhaustif des charges et produits à l’exercice qu’ils concernent... | 7 |
| 2. L’établissement d’un suivi plus formalisé des procédures budgétaires et comptables | 8 |
| 3. La Suppression du budget annexe de la Régie Funéraire | 8 |
| II. La gestion des ressources Humaines | 9 |
| A. <i>Les conclusions de l’audit des Ressources Humaines</i> | 9 |
| 1. 1 ^{er} levier d’optimisation : la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences | 9 |
| 2. 2 ^{ème} levier d’optimisation : la gestion de l’absentéisme | 10 |
| 3. 3 ^{ème} levier d’optimisation : la gestion des séniors | 12 |
| 4. 4 ^{ème} levier d’optimisation : la rémunération | 13 |
| B. <i>Les rappels à la réglementation de la chambre régionale des comptes</i> | 13 |
| 1. Le réexamen des conditions d’attribution des primes et indemnités dans le respect des textes qui les autorisent..... | 13 |
| 2. La mise en place d’un règlement et du plan de formation..... | 14 |
| C. La recommandation de la Chambre sur l’ajustement des emplois en fonction des besoins réels de la collectivité | 15 |

Introduction

En vertu de l'article L211-8 du code des juridictions financières, la chambre régionale des comptes a procédé à l'examen de la gestion de la Commune de Bruay sur l'Escaut pour les exercices 2009 et suivants.

Cette procédure a été ouverte le 15 janvier 2015. Conformément à l'article L243-1 du code des juridictions financières, l'entretien préalable s'est déroulé le 3 juin 2015.

Le rapport d'observations définitives a été présenté à la séance du conseil municipal du 25 février 2016 pour être débattu.

La présent rapport s'inscrit dans le cadre de l'article L 243-7-I du code des juridictions financières qui énonce que « *dans un délai d'un an à compter de la présentation du rapport d'observations définitives à l'assemblée délibérante, l'exécutif 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* »

Le rapport d'observations définitives de la Chambre met en exergue des rappels à la réglementation ainsi que des recommandations sur deux grandes thématiques, la gestion des finances de la commune (I) et la gestion des ressources humaines (II).

I. La gestion des finances communales

Dans le cadre de son examen, la chambre a relevé des mauvaises pratiques de nature à entacher la fiabilité des comptes. Ces dernières avaient d'ailleurs été relevées par un cabinet indépendant qui a réalisé un audit sur les finances. Avant d'aborder les rappels à la réglementation (A) et les suites données aux recommandations de la Chambre (B), nous ferons un rappel des conclusions de l'audit réalisé sur les finances communales (A) sur la base duquel la commune s'est fondée pour engager le redressement de ses finances publiques.

A. Les conclusions de l'audit des finances de la Commune

Dès l'arrivée de la nouvelle majorité, le Maire a souhaité contracter avec le Cabinet Mazars afin d'analyser les comptes de la commune et de définir les pistes de redressement de ses comptes. Le

diagnostic¹ a dressé un portrait édifiant de la gestion des finances locales emprunte de cavalerie budgétaire et d'insincérité.

Il a mis en exergue les forces et les faiblesses de la commune :

a. les forces de la commune :

- Les charges de fonctionnement ont vu leur évolution ralentir au moment de l'analyse soit sur l'année 2014
- Les dotations d'Etat élevées et en progression encore en 2014 : elles ont permis à la ville de financer plus facilement la progression des charges de fonctionnement.
- La ville a pu bénéficier d'une dynamique des bases fiscales non négligeable durant la période étudiée

b. Les faiblesses :

- Les dysfonctionnements dans les processus de gestion comptabilité – budget nuisent fortement à la qualité des comptes et limitent la capacité à analyser ces derniers (les données de chaque exercice sont donc à considérer avec la plus grande précaution)
- Les soldes de gestion sont faibles et inférieurs aux moyennes : la ville ne dégage pas un autofinancement lui apportant une sécurité dans l'équilibre de son budget
- Les charges de gestion sont structurellement élevées eu égard aux recettes de fonctionnement que perçoit la ville
- Les charges de personnel, charges rigides, sont importantes par comparaison avec les produits que maîtrisent la ville : elles représentent plus de 1,7 fois le produit des impôts locaux.
- Les charges de fonctionnement sont par ailleurs financées par des produits de gestion très contraints : des dotations d'Etat (que la ville ne maîtrise pas) et la fiscalité directe (dont le produit est lié à une pression fiscale pesant fortement sur les propriétaires et sur un nombre limité de contribuables)
- L'effort d'équipement est faible, notamment depuis 2011 ; cela peut laisser à penser que la ville a reporté dans le temps certaines dépenses de gros entretien (ceci semble corroboré par l'état médiocre de certains éléments du patrimoine communal, y compris des équipements recevant du public)
- En l'absence d'autofinancement net, la ville est totalement dépendante de ressources externes pour financer son effort d'équipement : en plus de subventions importantes obtenues ces dernières années, c'est l'emprunt qui a dû être régulièrement mobilisé (seule la faiblesse de l'investissement durant les dernières années a permis de le limiter)
- Un niveau d'endettement élevé qui aboutit à dégrader la solvabilité de la ville : le niveau des 15 années de CAF a été franchi en 2012 (en 2013 le niveau atteint est de 15,2 années)

¹ PV du conseil municipal du 29 avril 2014

Force est de constater à la lecture du rapport d'observations définitives que la chambre a relevé les mêmes dysfonctionnements lors de son contrôle de la gestion communale.

Bien entendu sur la base de ces constatations, la commune a engagé plusieurs chantiers visant à assainir les comptes et mettre en sécurité juridique la commune :

Sur la sécurité juridique : la commune a mis en place

- Les décisions permettant de légaliser les contrats signés par le Maire en vertu de la délégation du conseil au titre de l'article L 2122-22 du CGCT,
- Un règlement des marchés publics
- Un guide des procédures budgétaires et comptables
- La vérification des seuils des marchés et la mise en place des procédures de marchés publics en fonction des dépenses
- La création d'un service marché public avec un suivi des assurances et de toutes les dépenses de la commune visant à mutualiser les achats entre les services

Sur l'assainissement des finances locales :

- La renégociation des emprunts et l'étalement de la dette visant à redonner de la marge de manœuvre à la commune
- L'analyse fine des plus gros postes de dépenses de la commune avec un travail de définition du besoin et la renégociation des contrats en découlant (ex : assurance, copieurs, téléphonie....)
- La révision des tarifs communaux en fonction du coût du service public
- L'analyse de chaque dépense de fonctionnement afin de limiter les coûts
- L'arrêt des investissements durant 1 année
- La valorisation des travaux réalisés en régie pour la reprise du FCTVA
- L'étalement des dépenses afin de limiter l'utilisation de la ligne de trésorerie afin de générer une économie de 30 000 € d'intérêts.

La commune s'est inscrite dans une dynamique de redressement qui porte ses fruits aujourd'hui, le compte administratif de la commune pour 2016 présentant un résultat excédentaire de clôture de **2 878 620.43 €**

B. Les rappels à la réglementation de la chambre régionale des comptes

La Chambre a émis des rappels à la réglementation qui seront abordés successivement tels que la limitation de la reprise du FCTVA en fonctionnement dans le cadre de l'article L1615-5 du CGCT (1) et le mandatement des intérêts moratoires (2).

1. La limitation de la reprise du FCTVA en fonctionnement à l'hypothèse où les sommes versées par le FCTVA excèdent le total des dépenses figurant à la section d'investissement en application de l'article L1615-5 du CGCT.

La Chambre Régionale des Comptes a relevé que la commune avait transféré en section de fonctionnement des sommes de 150 000 € en 2009, 200 000 € en 2010 et 140 000 € en 2012 alors que

les attributions du fonds de compensation sur la taxe à la valeur ajoutée (FCTVA) étaient inférieures aux dépenses d'investissement. Pour rappel, ces transferts permettaient une augmentation artificielle du résultat de fonctionnement. Ainsi, le résultat de 2009, affiché à 108 952 € est en réalité négatif si l'on neutralise le transfert de la somme de 150 000 €.

Ces pratiques étant antérieures à l'arrivée de la nouvelle majorité, elles n'existent plus aujourd'hui.

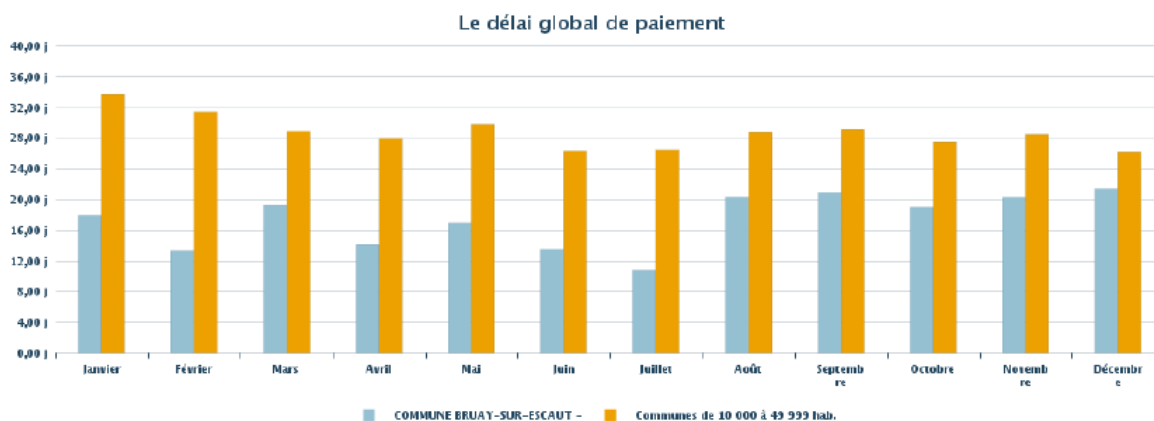
2. Le mandatement des intérêts moratoires aux créanciers de la commune

Par sondage effectué sur l'année 2010, la chambre a relevé une dizaine de dépassement des délais allant parfois jusqu'à 186 jours, le délai réglementaire était alors de 45 jours.

La commune, ayant fait un effort conséquent de redressement de ses comptes, respecte les délais de paiement réglementaires comme indiqué dans le tableau ci-dessous.



| | | | |
|----------------|----------------------------|-----------|--------------------------|
| PNC : | TRES. ANZIN | Année : | 2016 |
| Collectivité : | COMMUNE BRUAY-SUR-ESCAUT - | Mois : | Décembre |
| | | Thème : | Suivi de la dépense |
| | | Analyse : | Délai global de paiement |



| | |
|-----------------------------------|---------|
| Délai global de paiement annuel : | 17,31 j |
| Taux de représentativité : | 98,19 % |

C. Les recommandations de la Chambre régionale des comptes

Plusieurs recommandations ont été émises : les mesures prises de rattachement exhaustif des charges à l'exercice (1), l'établissement d'un suivi plus formalisé des procédures budgétaires et comptables (2) et la suppression de la régie funéraire (3)

1. Procéder au rattachement exhaustif des charges et produits à l'exercice qu'ils concernent

La chambre relève que la commune ne respecte pas le principe de l'annualité budgétaire. En effet, sur la fin de l'exercice 2011, la commune n'a rattaché que 1773 € alors que l'examen des mandats montre que 85 482 € ont été payés en janvier 2012 pour régler les factures parvenues en 2011. Le même constat a été réalisé pour les exercices 2009 et 2010.

L'audit financier de la commune avait constaté les mêmes anomalies en 2013. En effet, ayant effectué une analyse sur un échantillon de factures du 1^{er} trimestre 2014, il apparaît que 41% du montant de ces factures 2014 auraient dû être comptabilisés sur 2013 (153 000 €). Fort de ce constat, la commune a corrigé dès 2014 la situation et rattaché les charges et produits à l'exercice. Il aura fallu deux exercices (2014 et 2015) pour rétablir l'annualité des comptes. Dans le même temps, elle a engagé une démarche de recherche d'économie visant à retravailler sur les postes de dépenses les plus importants pour limiter l'impact négatif de ce report. Le tableau ci-après en est l'illustration.

| | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Charges à caractère général (chap 011) | 3 447 815 | 3 238 688 | 2 819 071 | 2 748 299 |
| Charges de personnel et frais assimilés (chap 012) | 7 155 159 | 7 519 866 | 7 581 418 | 7 454 933 |
| Contingents et participations obligatoires (art 655) | 28 303 | 30 826 | 27 351 | 28 353 |
| Subventions versées (art 657) | 436 720 | 389 890 | 349 587 | 553 176 |
| Autres charges de gestion courante (art 65 hors 655 et 657) | 167 262 | 168 982 | 150 253 | 151 198 |
| Autres charges de gestion courante (chap 65) | 632 285 | 589 698 | 527 191 | 732 727 |
| Total des dépenses de gestion courante | 11 235 259 | 11 348 251 | 10 927 679 | 10 935 959 |
| Intérêts de la dette (art 66111) | 611 697 | 594 837 | 540 913 | 505 147 |
| Intérêts courus non échus – ICNE (art 66112) | 350 | 1 886 | 1 927 | 530 |
| Autres charges financières (autres articles chap 66) | 15 898 | 15 054 | 276 465 | 0 |
| Charges exceptionnelles (chap 67) | 22 796 | 2 329 | 1 396 | 11 024 |
| Dotations aux provisions (chap 68 mvt réel) | 0 | 0 | 0 | 60 000 |
| Sous-total charges d'exploitation | 650 741 | 614 106 | 820 701 | 576 701 |
| Total des dépenses réelles de fonctionnement | 11 886 000 | 11 962 358 | 11 748 380 | 11 512 660 |

2. L'établissement d'un suivi plus formalisé des procédures budgétaires et comptables

La commune était marquée par un manque important de procédures internes ne permettant pas aux services de suivre la procédure budgétaire, ni les procédures d'achat. En effet, l'audit financier a constaté en 2014 un éclatement des tâches et des responsabilités entre les services non formalisé ne permettant de définir le « qui fait quoi ? » et en l'absence de contrôle interne. Par conséquent, cela engendre de nombreux dysfonctionnements comme le non-respect du code des marchés publics et les risques avérés de mauvaise qualité comptable et d'insincérité budgétaire.

Lors de son contrôle, la Chambre a constaté les manquements de la commune dans l'estimation des restes à réaliser par la commune en 2013 contribuant ainsi à masquer la réalité financière de la commune.

Ainsi, consciente de ces lacunes, la commune s'est dotée de deux outils :

- le 27 mai 2015 d'un guide de procédure interne sur les marchés publics ayant pour but d'établir, en complément de la réglementation en matière de marchés publics et notamment du code des marchés publics, les règles applicables à la passation des accords-cadres et des marchés publics de la ville.
- le 29 juin 2015 d'un règlement financier. Cet outil permet de formaliser et préciser les principales règles de gestion financière qui résultent du Code Général des Collectivités Territoriales, de la loi organique relative aux lois de finances du 1er août 2001 et du décret n°2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique et des instructions budgétaires et comptables applicables aux communes.

Il constitue le cadre de la préparation du vote et de la pratique budgétaire et comptable de la Ville de Bruay sur l'Escaut et est applicable durant le mandat 2014 – 2020 et a pour objectif de regrouper dans un document unique les règles fondamentales qui s'appliquent à l'ensemble des acteurs intervenant dans le cycle de gestion annuelle et pluriannuelle.

3. La Suppression du budget annexe de la Régie Funéraire

La Chambre a constaté que le budget annexe régie funéraire ne comportait qu'une section d'exploitation et qu'aucune dépense n'y était retracée. Dès lors, il convenait de supprimer ce budget annexe dépourvu d'intérêt.

La commune a, lors de la séance du conseil municipal du 22 mars 2016, procédé à la réintégration du Budget Régie Funéraire à Autonomie Financière dans le Budget Principal de la commune.

La chambre a aussi dressé un certain nombre de remarques sur la gestion des ressources humaines, poste de dépenses important pour la commune.

II. La gestion des ressources Humaines

En matière de ressources humaines, la chambre a relevé des manquements relevant du rappel à la réglementation (B) et des recommandations (C). Avant d'aborder ses points et à l'instar du travail réalisé sur les finances, la commune a souhaité s'appuyer sur l'analyse d'un cabinet indépendant pour mieux piloter sa masse salariale (A).

A. Les conclusions de l'audit des Ressources Humaines

Après avoir dressé un diagnostic de la masse salariale, le cabinet a développé des leviers d'optimisation de la masse salariale et la collectivité a travaillé sur la mise en place de mesures correctives qui vont au-delà des préconisations de la chambre.

Un des leviers de l'optimisation de la masse salariale est un travail sur les charges sociales, la législation étant changeante, des erreurs peuvent subsister dans le calcul des charges. Or, la commune ayant eu recours par le passé aux services d'un cabinet dédié à cette question, il n'a pas été relevé d'anomalies à corriger dans le calcul des cotisations.

Plusieurs autres leviers d'optimisation ont été relevés :

1. 1^{er} levier d'optimisation : la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

La collectivité a engagé une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences visant à anticiper les besoins en ressources humaines à court et moyen termes. Cela permet d'adapter les emplois, les effectifs et les compétences aux exigences issues de la stratégie de la commune et des modifications de son environnement économique, social et juridique.

Situation de la collectivité²

L'effectif ETP de la collectivité est de **224** agents, la strate de référence au niveau national est de **278** agents. Cependant, ce ratio doit être nuancé étant donné que le nombre d'agents est directement lié aux compétences exercées par la collectivité.

Sur **402** agents, **182** sont des titulaires et stagiaires et **7** des non titulaires permanents.

Par rapport aux statistiques nationales, la collectivité se situe au-dessus de la moyenne de la strate pour les titulaires et les stagiaires avec un taux de **71.5 %** contre 68.4 % pour la strate, un taux en dessous de la moyenne de la strate pour les non titulaires permanents avec **0.5 %** contre 12.7% pour la strate et enfin, au-dessus de la moyenne de la strate pour les non titulaires occasionnels avec **27.8 %** contre 16.8% pour la strate.

L'effectif moyen payé est de **286** agents selon le calcul suivant :

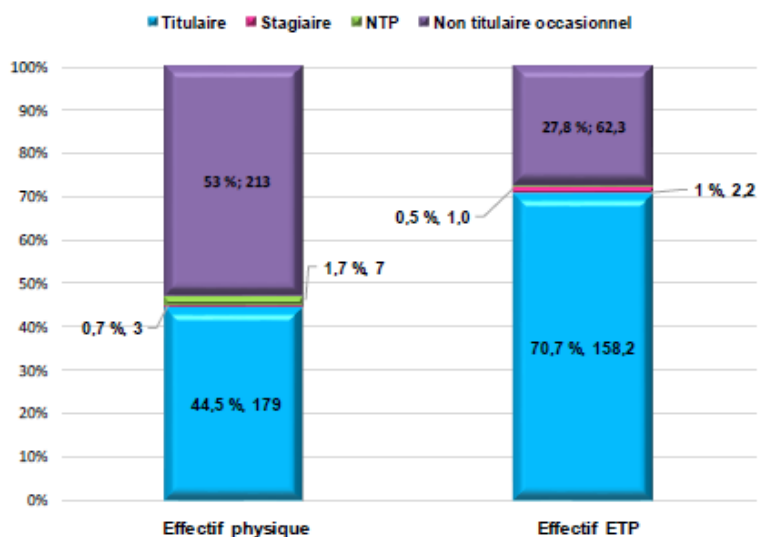
² Constatée par le cabinet lors de la remise de l'audit en septembre 2016

Nombre de payes pour chaque mois

 Nombre N de mois

= 286 agents

Répartition des effectifs par statut (Effectif physique + ETP)



* Effectif physique rémunéré dans l'année

** Sources : <http://www.collectivites-locales.gouv.fr> (18/09/2012)

Situation de la collectivité :

Les effectifs permanents de votre collectivité sont en majorité dans les filières :

- 50 % - filière technique contre 46,5 % pour la strate
- 21 % - filière administrative contre 21,8 % pour la strate
- 14 % - filière médico-sociale contre 4,5 % pour la strate

Les effectifs permanents sont répartis comme suit :

| Agents titulaires | Agents Non titulaires permanents |
|---|---|
| 3.3 % de cat A contre 5.2 % pour la strate | 16.7 % de cat A contre 8.4 % pour la strate |
| 13.19 % de cat B contre 13 % pour la strate | 0 % de cat B contre 19.4 % pour la strate |
| 83.52 % de cat. C contre 81.7 % pour la strate | 83.3 % de cat C contre 65.1 % pour la strate |

Dans le cadre de la démarche de GPEC, il était nécessaire de structurer la collectivité. Ainsi, la mise en place de prérequis était nécessaire comme l'établissement de fiches de poste pour chaque agent. En effet, lors du contrôle de la chambre, seuls 41% des postes en étaient dotés. A ce jour tous les agents de la commune disposent d'une fiche de poste.

Dans la continuité, les entretiens d'évaluation individuelle ont été mis en place à compter du 1er janvier 2016. Pour ce faire, la collectivité avait mis en place des sessions de formation de ses encadrants.

Ces outils mis en place et en fonction de l'activité annuelle des services, un nouvel organigramme reflétant les besoins de la collectivité est en cours de définition. Il fait apparaître en sus du nombre d'agents nécessaires au fonctionnement du service public, le niveau d'encadrement, les qualifications, les critères de technicité, de formation ainsi que les sujétions particulières et les contraintes du poste. Sur la base de ces éléments, les agents de la commune seront rapprochés à un poste et en fonction de l'entretien d'évaluation, les encadrants pourront mieux définir les formations nécessaires pour adapter l'agent au poste qui lui sera attribué.

Pour chacun des postes, il est défini la catégorie de l'emploi A, B ou C y afférente et les perspectives d'évolution dans le grade. Ainsi, les avancements de grade ou promotion interne seront prédéterminés, la collectivité veut ainsi rendre lisible sa politique de gestion de ses ressources humaines.

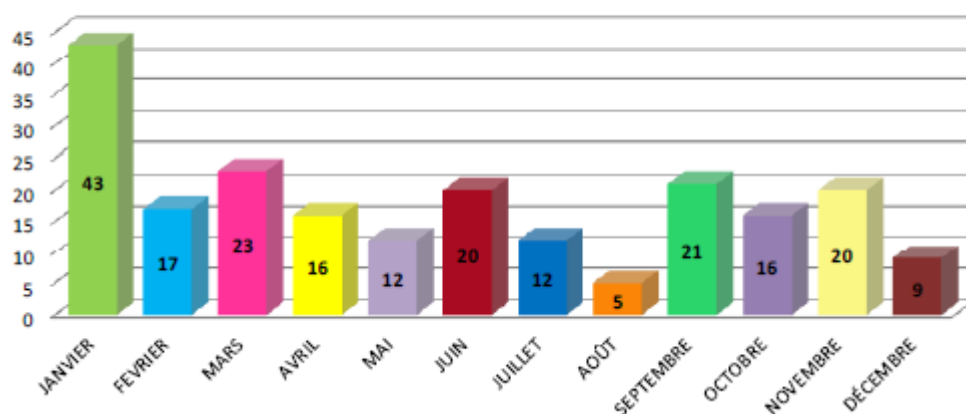
2. 2ème levier d'optimisation : la gestion de l'absentéisme

La diminution du nombre de jours d'absentéisme est une préoccupation centrale de la commune. En effet, le taux d'absentéisme global est de 14.48 % contre 10.4 % pour les collectivités de même strate.

Le nombre de jours de maladie par an (année 2015) représente 8435 jours dont :

- 2943 jours de maladie ordinaire, (ce chiffre a évolué en 2016 avec 3664 jours)
- 4191 jours de Congés longue maladie et longue durée
- 288 jours d'accident de travail
- 901 jours d'accident de service.

Nombre d'arrêts maladie par mois (maladie ordinaire, AT, ATS)



En maladie ordinaire, le nombre de jours moyens d'arrêt est de 15.5 jours. Il est à noter que 58% des absences sont de courtes durées (- 15 de jours).

Le coût direct de l'absentéisme est de **876 541 €** incluant l'augmentation du coût de l'assurance liée directement aux arrêts maladie soit **1 026 501 €**

| | |
|--|-----------|
| Coût des salaires liés à la maladie : | 592 614 € |
| Coût des salaires liés aux accidents et MP : | 77 369 € |
| Coût cotisation Assurance : | 149 960 € |
| + Augmentation pour 2017 | 170 000 € |
| Coût cotisation AT annuel des non titulaires : | 60 502 € |

Déduction remboursements : -179 836 €

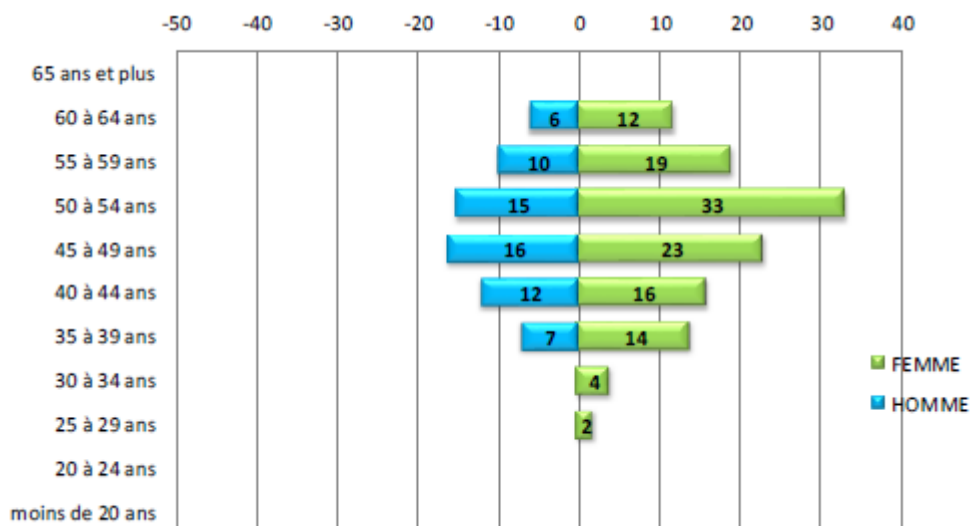
Coût des remplacements : 155 892 €

L'absentéisme entraîne une désorganisation des équipes et une démotivation de certains agents. En effet, la commune n'étant pas assurée pour la maladie ordinaire, le coût de cotisation (avec 10 jours de franchise) serait intenable pour la commune (415 800 €) et la commune ne pouvant remplacer systématiquement les agents absents, cela engendre un surplus de travail pour les agents devant remplacer les absents.

Fort de tous ces éléments, la commune souhaite récompenser les agents qui assurent le travail de leurs collègues absents en mettant en place une modulation individuelle de la part de l'IFSE lors de la mise en place du RIFSEEP (cf II.A.4 la rémunération).

3. 3ème levier d'optimisation : la gestion des séniors

L'âge moyen des agents de la commune s'élève à 49 ans pour une moyenne nationale comprise pour une collectivité de même strate de 35 à 42 ans.



L'âge des agents rapportés à la pénibilité des postes est une source d'absentéisme.

Ainsi, dans le cadre de la structuration des postes et dans le cadre de la mise en place du nouvel organigramme, la collectivité a pris en compte la pénibilité de certains postes en y affectant des agents plus âgés.

Par ailleurs, pour les agents proches de la retraite, la collectivité a engagé des démarches de tuilages afin d'éviter une perte des savoir-faire, de la mémoire collective, le sentiment de déconsidération qui peut naître chez les agents en fin de carrière ou encore un phénomène de démotivation, source d'absentéisme. Cette démarche n'engendre pas de surcoût comme le démontre l'exemple ci-dessous.

Exemple chiffré de tuilage :

Départ de Monsieur DUPONT en retraite le 28/02/14
Arrivée de Monsieur DURANT sur le poste en tuilage le 1/01/14

| | M. DUPONT | M. DURANT | |
|-------------------------------------|----------------|----------------|--------------------------|
| Salaire brut | 3 000 € | 2 000 € | |
| Charges patronales (54 %) | 1 620 € | 1 080 € | |
| Coût total mensuel | 4 620 € | 3 080 € | |
| | | | Economie annuelle |
| Coût des salaires du 1/03 au 31/12 | 46 200 € | 30 800 € | 15 400 € |
| Coût du doublon de poste sur 2 mois | | 6 160 € | |

Malgré le tuilage, la collectivité réalise des économies de :
Et a un agent formé, intégré et opérationnel immédiatement

9 240 €

4. 4ème levier d'optimisation : la rémunération

Dans un souci de justice et d'équité, la commune souhaite revoir l'intégralité de son régime indemnitaire en mettant en place le RIFSEEP. En effet, le régime existant démontre une forte disparité dans l'attribution des primes pour les agents de même catégorie et de même poste. Les variations sont importantes allant pour les catégories B de 100 à 800 € pour une même catégorie et un même type de fonction.

Ce nouveau régime indemnitaire a été mis en place pour les agents de catégorie A par délibération du 31 mars 2016. Le déploiement sur les autres catégories d'emplois a été retardé dû à l'absence de décret d'application correspondant, en effet la commune souhaite passer le régime indemnitaire pour toutes les catégories d'emplois d'un seul bloc.

Pour rappel, l'ancien régime indemnitaire était uniquement basé sur la manière de servir sans plus de détails. Ainsi la collectivité, lors de la réorganisation des services de 2014, n'a pu réajuster les primes des agents en fonction des nouvelles responsabilités puisque l'attribution des primes ne reposait pas sur des critères mesurables.

B. Les rappels à la réglementation de la chambre régionale des comptes

1. Le réexamen des conditions d'attribution des primes et indemnités dans le respect des textes qui les autorisent

Dans le cadre de la mise en place du nouveau régime indemnitaire, la commune a restructuré ses pôles en fonction des compétences communales :

- ☐ Direction générale des services
- ☐ Ressources et moyens généraux

- ☐ Enseignement et petite enfance
- ☐ Politique de la ville et jeunesse
- ☐ Culture
- ☐ Services techniques.

Dans chaque direction, les besoins ont été définis et traduits en poste avec la catégorie d'emplois de l'agent et le descriptif du poste.

La mise en place du RIFSEEP qui devrait intervenir pour tous les services au printemps 2017 aura comme conséquence la suppression de certaines primes relevées par la Chambre.

Toutefois, la commune a déjà anticipé la suppression de certaines primes comme l'indemnité pour chaussures et petit équipement en 2016, la commune souhaitant elle-même doter ses agents en équipement de protection individuel adapté aux spécificités des postes de travail.

2. La mise en place d'un règlement et du plan de formation

La commune a engagé une démarche visant à se mettre en conformité avec la réglementation et établir un plan de formation pluriannuel pour ses agents.

L'élaboration d'un plan de formation par l'ensemble des collectivités territoriales, au profit de leurs agents, constitue une obligation qui trouve sa source dans la loi du 26 janvier 1984 relative à la fonction publique territoriale et celle du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents territoriaux. La loi du 19 février 2007 vient réactiver cette obligation en y apportant un éclairage nouveau, à la fois au plan statutaire mais également au niveau de la formation des agents. Dans ce cadre juridique rénové, la formation professionnelle « tout au long de la vie » fait de l'agent l'acteur principal de son parcours professionnel, en lui offrant une plus grande souplesse dans l'organisation de sa carrière et de son parcours professionnel.

Pour établir ce plan, la commune a établi un questionnaire pour recenser les besoins auprès de la direction générale des services et des différents pôles de compétences de la commune.

Cela a nécessité à la commune de définir les besoins pour chaque service, pour chaque agent et pour chaque type de poste. Bien entendu, l'établissement du plan de formation est mis en corrélation avec les travaux de restructuration du personnel communal et intègre la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Ainsi ce plan de formation est un outil alimenté par les chefs de service directement en lien avec les entretiens professionnels.

Ce plan de formation est soumis à la séance du 31 mars 2017 du conseil municipal.

La chambre a émis aussi une recommandation sur les ressources humaines.

C. La recommandation de la Chambre sur l'ajustement des emplois en fonction des besoins réels de la collectivité

En sus du lien avec le nouvel organigramme, la commune limite la promotion interne aux besoins en compétence qu'elle aura au préalable définis.

Sur le principe, la commune ne souhaite plus recourir à la promotion interne et privilégie la voie des concours pour la nomination de son personnel à des postes à responsabilité.

En conclusion, étant donné que le niveau des déficits publics de notre pays implique un effort de tous pour participer à leur résorption, cela impacte particulièrement la commune de Bruay sur l'Escaut en 2017 qui est fortement dépendante des dotations de l'Etat.

C'est dans le cadre de cette gestion exigeante que la ville de Bruay sur l'Escaut a voulu situer son action depuis 2014 dans le respect de sa stratégie financière. Depuis 2014, conformément aux engagements pris, les taux de la fiscalité locale n'ont pas été augmentés. La Ville a fait le choix de réduire ses dépenses de fonctionnement, de travailler autrement en mutualisant les achats avec les autres communes et en s'impliquant dans le schéma de mutualisation mis en place par Valenciennes Métropole. Bien entendu, il s'est imposé de revoir complètement la gestion des ressources humaines qui reste un poste de dépenses importants pour la commune en intégrant dans sa projection l'usure professionnelle des agents avec un vrai challenge sur le reclassement de ses agents en passant par la formation mais aussi la réduction de son personnel tout en gardant une véritable qualité du service public attendu par sa population.

Après un arrêt des investissements et une compression des dépenses publiques, la commune de Bruay sur l'Escaut a réussi à résorber le déficit cumulé sur 3 ans laissé par l'ancienne majorité et à s'engager dans un programme ambitieux d'investissement pluriannuel, tout en ne négligeant des actions de courts termes visant à améliorer le cadre de vie de ses habitants.