VILLE DE MONTPELLIER

Rapport de la Chambre régionale des comptes Occitanie
Relatif à la gestion des comptes de la ville (volet RH)

Conseil municipal du 5 juin 2023

Synthèse du contrôle opéré par la CRC Occitanie

- **Un rapport axé sur le contrôle de la gestion des ressources humaines de la Ville**

Ce contrôle fait suite à celui opéré par la CRC Occitanie sur la gestion financière de la collectivité sur les exercices 2012 à 2020, remis à la Ville en août 2021 et soumis au conseil municipal du 20 septembre de la même année

- **Un rapport sur les exercices 2015 à 2021, soit très majoritairement sur la mandature précédente**

Et pour ce qui concerne cette mandature, quasi intégralement sur la période de gestion de la crise sanitaire du Covid 19

- **Un rapport sur les ressources humaines qui conclut un contrôle mené concomitamment* :**

- **Au projet de refonte complète de l'organigramme et de l'organisation de la Ville**
- **Aux grands projets structurants portés par les équipes RH**

Le contrôle a généré une succession très importante de questions,

Mobilisé la transmission de plusieurs centaines de documents,

Et mis en exergue les graves manquements de la collectivité sur la gestion de ses ressources humaines sous la précédente mandature que traduisent notamment :

- *des données non fiabilisées et/ou manquantes sur des thématiques variées,*
- *des données non conservées de manière exhaustive à compter du changement d'outil en 2017,*
- *des données absentes des bilans sociaux sur la période…etc.*

Un rapport pointant de nombreux problèmes RH hérités de la précédente mandature

21 Recommandations	Près des 2/3 déjà mises en œuvre	Des travaux en cours pour parachever l'ensemble
8 Organigrammes sous ancienne mandature	Une organisation stabilisée en 2 ans	Une organisation rassemblée, cohérente et paritaire
75 directions et une mutualisation à l'arrêt en 2020	20 pôles créés communs à la Ville et la Métropole	Une organisation désormais entièrement mutualisée
297 agents 'sans affectation'	Un chiffre erroné => 192 agents accompagnés, 105 en arrêts longs	En réalité, seulement 30 situations réellement complexes
Ancienne mandature / temps de travail à 1537h	Soit l'équivalent de 160 ETP / 7,5 M€ / 20% de notre CAF	1607 H adoptées et mises en œuvre dès le 1er janvier 2022

Un rapport pointant de nombreux problèmes RH hérités de la précédente mandature

Une politique historiquement inexistante de prévention de l'absentéisme	en 2019: 24,9 jours de maladie ordinaire / an / agent (17 j en 2017) = 691 ETP = 33 M€ soit 20% de dépenses de personnels	Dès novembre 2022, un plan d'actions en 3 axes avec 32 actions en cours de déploiement
Sous l'ancien mandat, une politique de rémunération non réglementaire	RIFSSEP: 7 millions pour Ville (4M€) et 3M (3M€) Avec un CIA fixe et variable (nov2022 et mai 2023) à 9,3M€ ville et 3M	Une organisation rassemblée, cohérente et paritaire
Une PIC à lisser à des critères objectifs	Une délibération et un règlement d'attribution annuelle	Des objectifs et outils de mesure ajustés chaque année

Une politique RH ambitieuse portée depuis 3 ans qui apporte des réponses concrètes

Les principes guidant la politique RH dès ce début de mandat

Exemplarité

- **Un travail intense de mise en conformité réglementaire :**
  - Passage de 1 537h à 1607h pour respecter la loi: décembre 2021
  - Mise en place du Rifseep : mars 2022
  - Régularisation et encadrement du télétravail: 26/07/2021
  - Encadrement du droit de grève : 8/02/2021
  - Révision du process de recrutement, cumul d'activités, déontologie, et régularisation de situations individuelles historiques,
- Passage d'une DG 100% masculine à la parité
- Des instances paritaires recentrées et présidées par l'adjoint aux RH

- => En cours, en amont des dates réglementaires de 2025/2026 : Protection sociale complémentair

Efficience

- **Une organisation des services repensée** : mutualisée, transversale, et resserrée autour de 20 pôles de « politiques publiques » contre 75 directions auparavant

- **Une structuration renforcée du pilotage** : contrôle de gestion, PPI, outils de reporting financiers et d'activité, gestion de projet

- **Une refonte de l'organisation RH** pour prendre en charge les enjeux d'amélioration : des process + réactifs, mutualisés, un SIRH sécurisé

Responsabilité

- **Un soutien au SP de proximité**:
  - Une politique affirmée de remplacements pendant la période COVID : écoles, petite enfance
  - Un soutien à la croissance du territoire, des équipements et des effectifs
- **Un accompagnement exigeant des agents** :
  - Politique de prévention de l'absentéisme et de maintien de l'emploi global : piloter, accompagner et prévenir, contrôler et sanctionner
  - Former et accompagner : Campus du management, réseaux professionnels, Passerelles
  - Retour à l'emploi des « ASA COVID »

De nombreuses recommandations dont la plupart sont déjà mises en oeuvre

Synthèse des étapes du contrôle

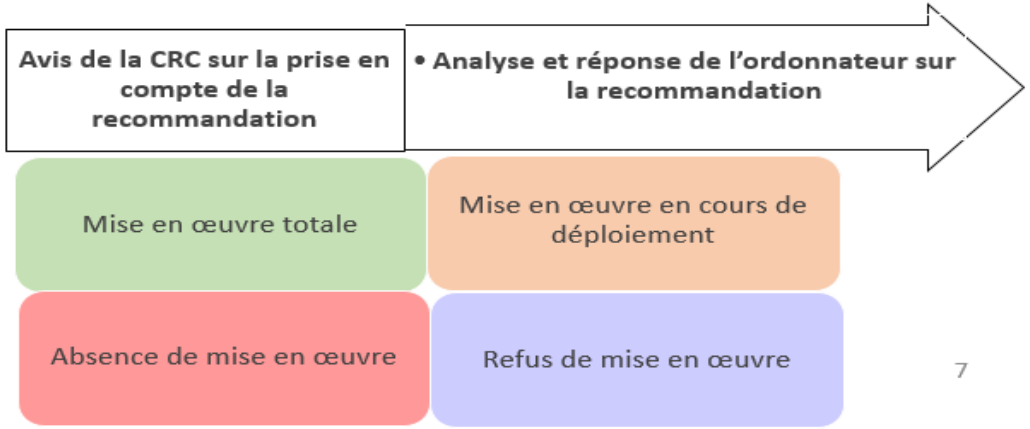
- *Ouverture du contrôle le 15 juin 2021*
- *Observations provisoires arrêtées par la chambre les 9 et 10 mars 2022*
- *Audition sollicitée par la ville tenue le 1er décembre 2022*
- *Observations définitives arrêtées par la chambre les 4 et 19 janvier 2023*

21 recommandations émises sur 7 items de contrôle :

- *L'organisation des services de la collectivité*
- *L'évolution de la masse salariale et des effectifs*
- *Les recrutements et la carrière*
- *Le temps de travail*
- *Le télétravail*
- *La rémunération*
- *Le cabinet*

Sur ces 21 recommandations

- *13 sont d'ores et déjà mises en œuvre, soit près des 2/3 => depuis la remise du ROD 2, la Ville a poursuivi ces travaux et certaines recommandations ont évolué dans leur état d'avancement*
- *6 sont en cours de mise en œuvre*
- *Deux recommandations n'a pas lieu d'être pour la Ville (l'une s'appuyant sur un élément qui n'est désormais plus règlementairement obligatoire, l'autre étant conforme dans son application à la règlementation).*



Sur l'organisation des services

Recommandation 1	• Finaliser la nouvelle organisation des services de la collectivité et la retracer dans un document finalisé
Recommandation 2	• Arrêter un schéma de mutualisation actualisé entre les services de la Ville et ceux de la Métropole
Recommandation 3	• Adopter une approche unifiée du contrôle de gestion reposant sur la formalisation d'objectifs et d'indicateurs de performance applicables aux services de la Ville et aux organismes rattachés
Recommandation 4	• Développer des outils de gestion et de pilotage des ressources humaines fiabilisés constituant des appuis pour l'organe décisionnel
Recommandation 5	• Réorganiser la fonction ressources humaines afin d'assurer la prise en charge des différents enjeux des RH et la maîtrise des risques associés

Sur le recrutement

Recommandation 6	• Adapter le volume des postes ouverts budgétairement aux besoins réels de la collectivité
Recommandation 7	• Mettre en œuvre les dispositifs de prévention de conflits d'intérêts, notamment en saisissant la commission de déontologie de la collectivité afin de maîtriser les risques identifiés
Recommandation 8	• Veiller au respect des dispositions relatives au cumul d'activités telles que prévues à l'article 25 septies II-1° de la loi du 13 juillet 1983 et dans le décret du 30 janvier 2020
Recommandation 9	• Renforcer le dispositif d'accompagnement des agents sans affectation de la collectivité en envisageant soit un retour à l'emploi, soit la mise en œuvre de dispositif de rupture conventionnelle

Sur le temps de travail

Recommandation 10

- Achever la réforme du temps de travail en homogénéisant les cycles de travail

Recommandation 11

- Elaborer, sans délai, une politique de prévention de l'absentéisme ainsi qu'un plan d'actions associé

Recommandation 12

- Réévaluer, en concertation avec la médecine du travail, les possibilités de mise en place de mesures de protection renforcées pour les agents dits vulnérables

Sur les rémunérations

Recommandation 13	• Mettre fin au versement de la prime de fin d'année de manière autonome
Recommandation 14	• Etendre le RIFSEEP à l'ensemble des agents pour lequel ce régime est applicable
Recommandation 15	• Instaurer le complément indemnitaire annuel (CIA), seconde part obligatoire du RIFSEEP, conformément aux dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014
Recommandation 16	• Redéfinir les critères d'attribution de l'IFSE de manière à les objectiver conformément aux modalités définies par les dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014
Recommandation 17	• Régulariser les modalités de versement des compléments indemnitaires au bénéfice des chauffeurs

Sur les rémunérations

Recommandation 18	Adopter une délibération définissant de manière limitative les emplois et les circonstances dans lesquelles le dépassement du contingent mensuel de 25 heures supplémentaires est autorisé
Recommandation 19	• Mettre en œuvre au sein des services de RH des contrôles réguliers de la réalisation effective des heures supplémentaires
Recommandation 20	Adopter une délibération fixant le cadre des emplois et les services pouvant régulièrement être soumis à des astreintes au sein de la collectivité
Recommandation 21	• Assortir le versement de la prime d'intéressement collectif à la fixation d'objectifs de performance mesurables