



Bilan des actions entreprises à la suite du rapport d'observation définitive de la Chambre Régionale des Comptes sur la période 2013-2018 présenté au Conseil Municipal du 3 février 2022

Conformément à l'article L. 249-9 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... présente dans un rapport devant cette même assemblée, les actions qu'il a entreprise 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 ».

I- Les rappels au droit :

1- *Établir un état annexé complet et exhaustif des engagements hors bilan.*

Dans sa lettre du 30 juin 2020, la commune s'était engagée, à compter des prochains documents budgétaires (compte administratif 2020 et budget primitif 2021), à communiquer son engagement relatif aux portages fonciers réalisés en produisant un état annexé complet et exhaustif des engagements hors bilan. Cet engagement a été intégré sur l'état annexe du CA 2020 et sur le BP 2021<sup>1</sup>:

2- *Établir avec les principales associations subventionnées par la commune des relations juridiques conformes à la loi du 12 avril 2000 (article 9-1 et suivants) et au code de la commande publique*

Chaque Président d'association concernée a été reçu en janvier 2021 par le Maire pour expliquer les nécessités d'évolutions des relations juridiques.

2-1- **Pour l'OMS**, elle se traduit par le fait que la ville a voté toutes les subventions de fonctionnement aux associations. Pour l'année 2022 en témoigne la délibération 2021-091 du 16 décembre 2021<sup>2</sup> qui a conduit la ville à ne pas voter de subventions pour l'OMS pour 2022 et à attribuer directement au club de handball et de football la subvention. Toutefois à titre transitoire pour consommer les excédents de fonctionnement reporté de l'OMS, il a été admis que l'OMS pourrait en 2022 :

- acquérir du matériel sportif mis à disposition par cette même association aux clubs ;
- attribuer des aides aux clubs sportifs seulement sur des projets ponctuels ou des manifestations et en aucune manière sur des aides à leur fonctionnement;
- et redéfinir ses missions et son positionnement auprès des clubs sportifs.

La démarche demandée par la Chambre est donc bien engagée.

1 Pièce n°1 : Engagement hors bilan état annexe B1.5 du CA 2020 et BP 2021

2 Pièce n°2 : délibération 2021-091 du 16 décembre 2021 portant attribution des subventions- Année 2022

Par ailleurs, la ville a aussi délibéré pour reprendre en direct l'activité des midis sportifs qui était réalisée avec le support d'agents municipaux dont certains ne pouvaient pas remplir les conditions statutaires permettant de les mettre formellement à disposition de l'OMS. Cette décision s'appuie sur la délibération 2021-051 du 29 juin 2021 <sup>3</sup>.

2-2- **Pour l'APPEPT**, la reprise en gestion directe de ses activités qui est en cours devrait conduire à la dissolution de cette association.

Le cheminement qui doit permettre cette reprise en gestion directe par la ville a été exposé aux membres de l'APPEPT lors de son AG du 18 novembre 2021. Le compte rendu de l'APPEPT en rend compte<sup>4</sup>.

Par ailleurs, le montant de subvention attribué à cette association pour 2022 dans le cadre de la délibération 2021-091 du 16 décembre 2021 est en très nette diminution par rapport aux exercices antérieurs puisqu'elle intègre un besoin de financement qui ne couvre plus une pleine année.

Pratiquement, la ville est en train de consolider l'ensemble des dépenses supportées par l'APPEPT pour l'achat de fournitures et de prestations afin d'établir un dossier de consultation d'entreprises qui permettra d'allotir plusieurs types de marchés à bons de commande opérants pour au plus tard la fin de l'année 2022 et avec la volonté d'y parvenir pour le 1<sup>er</sup> septembre 2021.

Pour les études surveillées avec plus de certitudes, elles seront réinternalisées pour le 1<sup>er</sup> septembre 2022 afin que toute l'année scolaire 2022-23 soit réalisée sur un mode de gestion unique, en régie directe dans lequel les recrutements destinés aux études surveillées ne seront pas exclusif des enseignants des écoles du Plessis-Trévisé comme le prévoient les statuts de l'APPEPT mais prioritaires. En cas de besoin, quand il manquera des surveillants à ces études, la ville pourra recourir à d'autres types de recrutements. Les enseignants qui seront recrutés devront avoir satisfait à toutes leurs obligations d'autorisation de cumul d'activité auprès de leur employeur principal, l'Education Nationale.

De fait, l'association APPEPT n'aurait plus de légitimité à être maintenue en activité et pourra être dissoute sur décision de ses membres quand ils le décideront.

Le recrutement du coordonnateur de l'éducation, attaché territorial titulaire muté à la ville du Plessis-Trévisé le 12 octobre 2021, en vertu de l'arrêté du 23 septembre 2021<sup>5</sup>. Ses fonctions seront amenées à évoluer.

2-3- **Pour l'ARAP**, les suggestions faites dans le rapport de la CRC ont été entendues par la municipalité. Monsieur le Maire a engagé le dialogue avec GPSEA pour transférer l'équipement école de musique à l'établissement public territorial GPSEA en vue de permettre aussi une gestion territoriale de ces personnels encore aujourd'hui à statut associatif. D'autres communes du Territoire ont déjà bénéficié de ces évolutions y compris pour des activités associatives afin de constituer in fine un solide réseau des conservatoires territoriaux. En date du 30 juin 2021, un courrier a été adressé au Président du territoire <sup>6</sup> et des échanges entre les services du territoire puis entre les maires du territoire <sup>7</sup> présentent déjà cette perspective dans le cadre d'un projet

---

3 Pièce n°3 : délibération 2021-051 du 29 juin 2021 portant poursuite de l'activité Midis sportifs et fixation des tarifs

4 Pièce n°4 : compte rendu de l'AG ordinaire du 18 novembre 2021 de APPEPT

5 Pièce n°5 : arrêté portant recrutement par voie de mutation d'un coordonnateur de l'éducation

6 Pièce n°6 : courrier du 30 juin 2021 du Maire du Plessis-Trévisé au Président de GPSEA sollicitant le transfert de l'école de musique du Plessis-Trévisé

7 Pièce n°7 : Conseil des maires du 19 novembre 2021 : finalisation d'un PPI équipements structurants : extrait des pages 27 et 31 (document de travail)

de PPI équipements structurants qui devra toutefois donner lieu à délibération du Conseil de territoire souverain pour déclarer d'intérêt territorial de l'école de musique du Plessis-Trévisé. La cible est ici encore de viser que les personnels associatifs changent d'employeur pour la rentrée de la prochaine année scolaire à savoir en septembre 2022 et puissent devenir agent de GPSEA.

Il subsistera 3 agents permanents auprès de l'ARAP et l'organisation d'expositions et de spectacles dont il reste encore à examiner s'ils devront ou non être réinternalisés et si la ville décidera en conséquence de se positionner en tant qu'entrepreneur de spectacle. Les choix ne sont pas encore faits mais la ville a parfaitement entendu les recommandations de la chambre. Un consultant va être mobilisé pour aider aux choix de l'organisation future et accompagner les décisions qui pourront être prises. Sa feuille de route <sup>8</sup> est solide pour mettre en œuvre cet accompagnement.

2-4- **Pour l'AJE**, les modalités futures des modes de gestion ne sont pas encore arrêtées. La ville a toutefois décidé de se faire accompagner par le même consultant sus désigné pour l'accompagner dans l'audit des changements à opérer qui, quelle que soit l'hypothèse retenue remettra en cause très fortement les pratiques historiques et les habitudes : DSP ou régie directe...

Ces évolutions des relations avec les quatre associations sont très clairement en mouvement mais ont rencontré des ralentissements induits par les désorganisations produites par la crise sanitaire qui mobilise sur d'autres fronts certains agents qui seront aussi les chevilles ouvrières de l'amélioration des relations juridiques entre les associations et la ville pour prémunir toutes les parties prenantes des risques de gestion de fait.

Des réorganisations administratives ultérieures viendront compléter celles qui sont en cours.

## II- Les autres recommandations :

### 1- *Constituer des provisions adaptées aux risques, notamment liés à la dépréciation des créances anciennes.*

Conformément aux réponses déjà apportées à la Chambre dans le courrier de la ville du 30 juin 2020, la ville a poursuivi avec la Trésorerie de Boissy l'admission en non valeur des créances irrécouvrables traduite en 2021 et 2020 par les délibérations n° 2021-087 du 16 décembre 2021 <sup>9</sup> et 2020-089 du 16 décembre 2021 <sup>10</sup>. Depuis le BP 2021 des crédits sont inscrits au chapitre 68 afin de constituer des provisions pour dépréciation des actifs.

### 2- *Ajuster l'état de l'actif à la réalité de la valeur des participations financières (cas de la SEM PACU)*

Si le sujet n'est pas oublié, la ville reconnaît n'avoir pas pu avancer de manière conclusive sur ce dossier depuis 1 an : il mérite à lui seul de consacrer un temps dédié et unique que la succession des tâches conduites en 2021 n'ont pas permis de dégager.

### 3- Mettre en place une gestion informatisée du temps de travail permettant notamment de contrôler la réalisation des heures supplémentaires et de gérer les absences (congés).

Comme indiqué dans un courrier destiné à la Chambre daté du 30 juin 2020 proposant des observations au pré-rapport provisoire de la chambre, la ville a choisi d'engager

---

8 Pièce n°8 : mission confiée à Franck Piffault Expertise

9 Pièce n°9 : délibération n° 2021-087 d'admission en non valeur-année 2021

10 Pièce n° 10 : délibération n° 2020-089 d'admission en non valeur-année 2020

préalablement la réforme de son système d'information des ressources humaines. La commande a été passée auprès de l'UGAP<sup>11</sup> et Berger Levrault<sup>12</sup> pour un nouvel outil de l'éditeur Berger Levrault en date du 10 mars 2021. La ville a toutefois fait les frais d'une inertie entre l'UGAP et son fournisseur dans la mise en œuvre de la commande de la ville. C'est au terme du 1<sup>er</sup> trimestre 2022 que le nouveau système d'information RH rénové devrait enfin être complètement opérationnel. Il ne commencera à être déployé qu'à partir du 14 mars 2022 soit 12 mois après que la commande ait été passée<sup>13</sup>.

Dans ce cadre, il est prévu une gestion informatisée des demandes et des enregistrements des congés et autres absences à la DRH qui devrait permettre de fiabiliser et sécuriser toute la chaîne. C'est aussi dans ce nouvel environnement que pourra être étudié le déploiement complémentaire d'outils et de solutions de contrôle du temps de travail que la loi impose de mettre en place. Toutefois comme cela avait été écrit, sa mise en œuvre ne pourrait intervenir que dans les sites rassemblant assez de personnels étant donné que des moyens alternatifs ne sont pas non plus possibles pour le plus grand nombre d'agents qui ne travaillent ni avec du matériel nomade professionnel (téléphone, tablette) ou informatique (micro-ordinateurs) compte-tenu de leurs missions.

- 4- Mettre à jour les conventions de mise à disposition des personnels et des locaux communaux auprès des associations.

Le travail réalisé depuis 2021 a conduit à aplanir les situations d'agents qui n'ouvraient pas la possibilité réglementaire d'une mise à disposition. Elle s'est traduite de trois manières :

- Internaliser l'activité des midis sportifs pour éviter de ne pouvoir réglementairement mettre à disposition des agents contractuels à durée déterminée sachant que l'OMS avait de plus en plus de mal à porter et gérer cette activité avec ses bénévoles. De ce fait, il n'y a plus besoin de réaliser des conventions de mise à disposition pour une activité qui est devenue à part entière municipale (pièce n°3 op cité : délibération 2021-051 du 29 juin 2021).
- Après échange avec la Présidente du Club de football et l'intéressé, la ville a décidé que le contrat de son entraîneur ne serait pas reconduit par la ville et qu'il était plus logique que cet agent dont les compétences sont exclusivement liées au football soit recruté par le club de football pour lequel et auprès de qui il travaille quotidiennement. Son contrat avec la ville a été prolongé de 4 mois pour s'achever le 31 janvier 2022<sup>14</sup>, et le club de football est chargé en accord avec la ville de le recruter à compter du 1<sup>er</sup> février 2022.

Des discussions ont été engagées auprès d'autres associations pour que le soutien d'un mi-temps administratif dont bénéficie l'Association Un Temps pour Vivre puisse être remplacé par l'appui d'un personnel relevant du dispositif service civique ce qui permettra de redéployer le mi-temps récupéré de l'agent dans les services municipaux. S'agissant des maîtres-nageurs mis à disposition par la ville pour 3 créneaux aquatiques mais pour lesquels il manque les conventions de mise à disposition, il est envisagé là encore pour la rentrée scolaire 2022 que l'association un temps pour vivre recrute directement son personnel sur les créneaux demandés sachant que la ville a d'ores et déjà fait savoir à sa Présidente qu'il lui est impossible de satisfaire dans l'organisation actuelle son attente de créneaux supplémentaires qui obèrent le temps de ces agents aux activités du service public municipal. Les créneaux complémentaires ne pourront être accordés qu'à la condition que l'Association recrute directement son personnel qui peut l'être sous la forme de prestations servies par

---

11 Pièce n°11 : Bon de commande SI RH auprès de l'UGAP

12 Pièce n°12 : Bon de commande SI RH auprès de Berger Levrault

13 Pièce n°13 : Mail de Berger Levrault du 4 janvier 2022 proposant un calendrier de mise en œuvre de la solution

14 Pièce n°14 : renouvellement d'un CDD de courte durée à terme du 31 janvier 2022

des auto-entrepreneurs comme le sont déjà bon nombre de maîtres-nageurs. Cette future organisation assurera la résolution des problématiques tant statutaires, de moyens mieux optimisés par la ville et de responsabilité qui sont aujourd'hui les enjeux de ces évolutions.

Cette recommandation a donc déjà été prise en compte et les choix qui ont déjà été pris et qui restent à mettre en œuvre poursuivent aussi l'objectif de mieux rationaliser la gestion des ressources humaines induite par les recommandations juridiques que la chambre avait faites.

Un autre travail a été réalisé pour les mises à disposition des clubs sportifs des locaux municipaux de créneaux dans les installations sportives. A la faveur d'une délibération 2021-052 du 29 juin 2021<sup>15</sup>, toutes les relations contractuelles de mise à disposition de locaux sportifs sont redéfinies chaque année en début d'année scolaire. Pour les autres associations, une rationalisation d'occupation des locaux associatifs de l'espace Roussillon a permis de dégager de nouveaux espaces pour les services du CCAS qui s'y sont installés obligeant à repositionner des associations dans de nouveaux locaux inexploités entraînant de facto de nouvelles conventions et une utilisation des locaux les plus centraux pour le service public : ainsi la nouvelle direction des solidarités et du développement social (CCAS) créée a pu s'installer à l'Espace Roussillon en septembre 2021 et dégager des disponibilités de locaux en mairie où elle était initialement installée.

### III- Autres points évoqués dans le rapport

S'agissant de l'organisation des services municipaux et de leur structuration, ils se poursuivent comme souhaité mais au rythme qui est celui des difficultés de recrutements que subissent notamment les collectivités territoriales actuellement, des départs de certaines missions qui relèvent en principe des responsabilités de l'Etat et que la solidarité nationale impose aussi aux collectivités de venir appuyer grâce à leur présence territoriale dans le contexte sanitaire actuel si particulier qui est traversé.

Il oblige la ville du Plessis-Trévisse comme d'autres communes à faire tout à la fois preuve d'une agilité, de pragmatisme mais aussi de polyrythmie pour réaliser les transformations nécessaires en tenant compte de toutes les contraintes nouvelles qui s'imposent imprévues souvent comprenant notamment l'absentéisme du fait de la COVID 19 venant se rajouter à des absences de plus ou moins longues durées liées ou non au COVID (ASA pathologie, CLM, CLD).

Comme évoqué plus haut, le recrutement d'un coordinateur de l'éducation dont la fonction a vocation à s'étoffer dans ce qui touche le milieu scolaire est déjà en œuvre. Un directeur des services techniques est en cours de recrutement après une annonce publiée et un processus de sélection réalisé. Ces évolutions se font aussi en lien avec des réorganisations qui tiennent compte de mutations imprévues, des départs en retraite, de rationalisations nouvelles qui offrent, comme indiqué plus haut, des moyens d'apporter des réponses nécessaires aux remarques de la chambre régionale des comptes sur une organisation en rateau très centralisée. S'agissant du recours aux contrats de droit privés aidés par l'Etat qui atteignaient 28 personnes en 2018 avec un pic à 45 en 2016, le conseil municipal a pris une délibération 2021-024 du 14 avril 2021<sup>16</sup> pour en plafonner le nombre à 25 : ils sont aujourd'hui 13.

---

15 Pièce 15 : délibération 2021-052 du 29 juin 2021 portant adoption de conventions de mise à disposition des installations sportives

16 Pièce n°16 : délibération 2021-024 du 14 avril 2021 portant recours à du personnel de droit privé dans le cadre du Parcours Emploi Compétence

Le maire dispose désormais d'1 emploi dédié unique : un seul directeur de cabinet de la ville (emploi de collaborateur de Cabinet) alors que la strate démographique permettrait d'en recruter un autre. Une secrétaire employée par la ville lui apporte son appui à temps partagé avec d'autres tâches comme la gestion du courrier entrant et son pré-aiguillage, les réponses aux riverains, les deux contrôlés par le Directeur Général des Services et le directeur de cabinet, la gestion des médailles du travail,...La collaboratrice de Cabinet du CCAS a démissionné en décembre 2021<sup>17</sup> et le bureau qu'elle occupait jugé trop proche du maire par la Chambre avait été décomposé début 2021 en un bureau destiné à une secrétaire de la ville aux missions sus visées , un bureau nomade pour les élus et une salle de réunion destinée aux élus. A la faveur du développement d'outils numériques de communication interne déployés durant le confinement de mars 2020 pour faciliter les échanges et informations interservices (tchat durant le confinement pour permettre au DGS de conserver le lien avec ses équipes et tous les agents, canal de diffusion privilégié de nombreuses informations de type notes, lois, décrets, éléments statutaires circulaires expliqués par l'administration pour les agents municipaux) le service communication composé de 3,5 postes permanents et désormais d'une apprentie sont rattachés hiérarchiquement au DGS depuis le Comité technique du 14 avril 2020<sup>18</sup>.

Enfin la prime jugée irrégulière par la CRC du fait de son indexation annuelle quoique validée par le contrôle de légalité de la préfecture a été figée<sup>19</sup> en attendant de pouvoir être réintroduite pour tous les agents dans le RIFFSEEP. S'il est possible de l'intégrer pour un plus grand nombre de cadres d'emploi suite au décret de correspondance et d'assimilation de certains cadres d'emploi territoriaux aux corps de la FPE publié en 2020 pour étendre le RIFFSEEP à plus de cadres d'emploi territoriaux, une délibération 2021-023 du 14 avril 2021 a été prise<sup>20</sup> mais il reste encore impossible de substituer l'ancienne prime pour les policiers municipaux (non éligibles au RIFFSEEP) dont le rapport de la CRC pointait l'instabilité notoire des effectifs sur le marché de l'emploi territorial.

---

17 Pièce n°17 : lettre du Président du CCAS acceptant la démission de sa collaboratrice de Cabinet

18 Pièce n°18 : Compte rendu du Comité Technique du 14 avril 2020 qui modifie l'organigramme en supprimant le lien hiérarchique entre la direction de la communication et le Cabinet , point n°7

19 Pièce 19 : délibération n° 2020-029 du 19 juin 2020 portant fixation de la prime annuelle à partir de 2020

20 Pièce n°20 : délibération n°2021-023 du 14 avril 2021 portant régime indemnitaire applicable au personnel communal de droit public