



VILLE DE

SAINT JULIEN LES VILLAS



**OBSERVATIONS PROVISOIRES RELATIVES AU CONTROLE COORDONNE
DES DETERMINANTS DE LA MASSE SALARIALE DANS L'AGGLOMERATION
DE TROYES**

REPONSES ET COMMENTAIRES DETAILLES

SAINT-JULIEN-LES-VILLAS

Recommandation n° 1 (TCM, Troyes, La Chapelle-Saint-Luc, Sainte-Savine, Saint-André-les-Vergers, Saint-Julien-les-Villas) : Fiabiliser et renforcer le suivi des effectifs.

La commune de Saint Julien les Villas estime que le suivi des effectifs est à ce jour suffisant. Elle renforcera néanmoins ce suivi lors du ROB avec un ajout des évolutions des effectifs en plus de celui des coûts des effectifs.

(140) (217) : Saint-Julien-les-Villas doit mettre à jour son RIFSEEP afin d'améliorer la lisibilité des règles que la collectivité met en œuvre en matière de rémunération.

La commune de Saint-Julien-les-Villas a engagé depuis 2025 avec les membres du CST une modification du RIFSEEP, afin qu'il réponde mieux aux attentes des agents et qu'il puisse être en phase avec la législation actuelle qui a évolué depuis sa mise en place. Elle précise que ces modifications seront à périmètre constant du montant global du RIFSEEP.

1.2 Une formalisation insuffisante des stratégies de maîtrise des effectifs et de la masse salariale

Cette affirmation comprend le terme « maîtrise » qui dans le langage courant signifie contrôle, domination et autorité. Celui qui maîtrise a le contrôle et surtout a la main pour agir. Dans le rapport, le terme a un autre sens, celui de baisse, réduction que l'on applique tantôt aux effectifs tantôt à la masse salariale. Ceci est clairement énoncé dans le (86) : « À rebours de l'affirmation d'une volonté de maîtrise de la masse salariale et des effectifs, les créations de postes sont en hausse (2.1.1), de même que les effectifs qui augmentent de 8 % (2.1.2). La stabilisation des effectifs dans certaines communes est trompeuse et liée à l'externalisation de certaines fonctions, sans pour autant que les effectifs ne diminuent (2.1.3). »

La volonté de maîtrise doit être de baisser les effectifs et les coûts.

Il ne s'agit donc plus de définir une politique de gestion du personnel, mais de définir une politique de baisse du personnel. Là, le rapport a raison, aucune de nos communes n'a de politique de baisse des effectifs, mais bien de maîtrise dans son sens commun.

La maîtrise des effectifs et de la masse salariale est réelle, constante comme le rapport le souligne de différentes manières (44 ; 45 ; 45 ; 46 ; 48).

Le rapport évoque en (49) l'absence de schéma unique sur les ressources humaines. Il n'existe pas. Mais, il n'existe pas non plus de schéma unique sur les finances en dehors des tableaux d'un ROB ou d'un CA. Mais est-ce nécessaire à l'échelle de nos communes ? Quels en seraient l'objectif, les attendus et les coûts qui y sont inhérents ? De plus, le rapport souligne que certaines activités sont externalisées soit vers des associations (sports, enfance, petite enfance, social, jeunes, aînés, ...) soit vers des entreprises (entretien des locaux, espaces verts, élagages, surveillance, alarmes, sécurité, ...), ou encore vers le CCAS. L'externalisation des missions diminue le chapitre 012 mais augmente le chapitre 011 sans pour autant générer d'économies car cela implique des frais de gestion, du temps pour suivre et gérer les contrats, pour mettre en place les procédures de la commande publique. Aussi, l'externalisation peut avoir ses intérêts comme la gestion sportive ou sociale de certaines actions municipales par des associations (les associations avec des bénévoles apportent des vrais services à moindre coût), ou de l'entretien des locaux par une entreprise (la gestion du personnel d'entretien est plus délicate et donc plus facile à confier à une entreprise) ou l'élagage nécessitant du matériel spécifique. Mais, l'externalisation est moins souple d'où par exemple la nécessité d'avoir un agent d'entretien en interne pour une action immédiate de remise en état, ou lorsque nous avons le matériel comme une balayeuse qui évite de sous-traiter. Il n'y a pas de règles en dehors du pragmatisme du terrain qui orientera vers une gestion soit interne soit externe à un moment donné. Si les conditions changent, la collectivité s'adapte. Ainsi, par exemple sur l'entretien des locaux, nous avons connu des difficultés avec une entreprise que nous avons dû évincer. Nous avons profité de la nouvelle consultation, pour installer des robots aspirateurs/laveurs dans chaque local afin de diminuer les coûts d'entretien.

Ainsi, si nous voulions voir une politique globale des effectifs et de la masse salariale, nous devrions intégrer les frais des entreprises et les subventions aux associations. Le passage de l'un à l'autre influence les effectifs et les coûts salariaux internes et les valeurs relatives des chapitres dans les structures budgétaires communales.

Comme le rapport le précise (51) tout changement : départ, mais également embauche est l'occasion de se poser la question d'un réaménagement du service et/ou son organisation. Ce réaménagement peut ainsi permettre ou pas la réduction des effectifs, la réduction ou l'augmentation des tâches des agents ou une nouvelle redistribution. L'objectif premier, n'est pas la réduction, mais l'efficacité.

Je m'interroge sur le point (52) avec « l'établissement d'un plan d'action et de son application avec des tableaux de bord et de suivi précis, extractions de contrôle automatisées du logiciel de ressources humaines, commission de validation des postes, instance de validation du lancement des procédures de recrutement, groupe de travail d'analyse de la masse salariale, » etc. Il m'intéresserait de connaître à l'échelle de ma commune le coût de mise en place et de fonctionnement d'un tel dispositif, je pense au minimum à l'équivalent de 2 ETP et sans compter les réunions de travail dans les services. Cela me semble disproportionné. Pour que cela soit efficace, il faudrait que les coûts soient largement absorbés par des gains en effectifs

et en coût salariaux soit donc une réduction 4 à 5 ETP sans transférer la charge de ceux-ci. Il est bien difficile d'imaginer cela sans abandonner des actions auprès de nos administrés, sauf à penser que les agents n'aient pas assez de tâches. Ceci n'est plus une maîtrise des effectifs mais une politique communale.

Si nous voulons réellement réduire les effectifs et les coûts, il serait bien de s'intéresser aux normes, aux obligations, aux contraintes qui nous sont imposées et qui augmentent les coûts de service. J'ajoute, comme je le soulignais dans ma réponse du mois de juillet, les transferts de compétence de l'Etat aux collectivités territoriales qui ne font qu'aggraver la situation. Pour la commune de Saint-Julien-les-Villas, cela représente 9,2 ETP, soit plus de 300 000 € par an ou 9% des effectifs.

1.3.3 Une mutualisation des services à géométrie variable

Le rapport souligne les bienfaits d'une gestion unifiée entre la communauté d'agglomération, la ville-centre et le Centre Municipal d'Action Sociale et que cela provient (71) d'un triple mandat et d'un même ordonnateur.

Il regrette sa non-généralisation (72) tout en précisant que des mutualisations existent mais sans schéma des mutualisations à l'échelle de l'agglomération. C'est très logique, chaque commune reste maître de ses choix tant sur les services aux administrés que sur la manière de les réaliser : interne, associatif, entreprise ou mutualisation. L'EPCI ne peut que faire des propositions auxquelles les communes peuvent adhérer. Il faut un intérêt pour tous, commune et EPCI et la commune doit rester maître. Sinon cela n'est plus de la mutualisation, mais un transfert de compétence. Les maires n'en veulent plus. Ils ne sont pas là pour uniquement inaugurer les chrysanthèmes.

Il faut noter également qu'une généralisation de la gestion unifiée ne peut concourir à une réduction des effectifs, puisque comme le souligne le rapport avec le tableau 7 : plus les strates sont élevées, plus le taux moyen national d'administration est important : 20 pour mille pour de 50 à 100 000 habitants, 14,8 pour mille pour 5000 à 10 000 habitants. Aussi, associer des communes à plus faibles effectifs à des communes plus élevées ferait augmenter la gestion de ces communes donc leur ETP et coût.

L'invitation du rapport (82) d'identifier les besoins et pistes potentielles de mutualisation par l'EPCI vers les communes est juste, j'y ajouterai l'inverse, celles des communes vers d'autres communes et/ou l'EPCI.



Jean-Michel VIART

Jean-Michel VIART
2025.10.28 14:48:46 +0100
Ref:9739248-14671766-1-D
Signature numérique
le Maire