

**REPONSE DE MONSIEUR ROGER PELLENC
MAIRE DE LA COMMUNE DE PERTUIS**

**CONCERNANT LE RAPPORT D'OBSERVATIONS
DEFINITIVES RELATIVES AU CONTRÔLE DES
COMPTES ET DE LA GESTION DE LA
COMMUNE DE PERTUIS**



Monsieur Louis VALLERNAUD
Président de la Chambre Régionale
des Comptes Provence-Alpes-Côte
d'Azur
17 rue de Pomègues

13295 MARSEILLE Cedex 08

Pertuis, le 24 Janvier 2018

N/Réf. : 18.DGS.006

Objet : Lettre de réponse au rapport d'observation définitif de la CRC

Monsieur le Président,

Je souhaite exprimer à quel point le rapport de la Chambre, loin d'accabler mon action, a plutôt mis en évidence la rigueur de ma gestion et son caractère moderniste, ce que ne fait pas ressortir paradoxalement la synthèse.

Le travail énorme accompli à la fois par les Élus et les fonctionnaires de la commune n'apparaît nulle part ou de manière insuffisante.

La démarche pédagogique est inexistante alors que la ville fait des efforts remarquables dans un contexte difficile.

De plus, le rapport d'observation définitif que vous m'avez transmis le 27 décembre 2017 appelle de ma part un certain nombre de remarques et d'observations.

Tout d'abord, je considère que ce rapport présente une vision déformée de la gestion de Pertuis sur 3 volets :

-1^{er} volet : la Chambre s'obstine à comparer la ville à une commune de 10 000 à 20 000 habitants alors que tous les chiffres officiels montrent bien que c'est une commune de 20 000 à 50 000 habitants et en particulier, le recensement au 1^{er} janvier 2018 qui officialise la population de 20 050 habitants au 1er janvier 2015, donc en plein cœur du contrôle.

-2^{ème} volet : la position géographique, de la ville qui implique de nombreuses charges de centralité sur l'ensemble du bassin de vie, n'est pas prise en compte.



-3^{ème} volet : les ratios relatifs à la masse salariale sont dégradés du fait de la volonté politique de gérer un maximum de services en régie directe et avec une utilisation limitée des satellites.

Je souhaiterais souligner en quelques mots l'esprit de mon action (A), la méthode utilisée (B) et les résultats obtenus (C) puis je reviendrai rapidement sur la démarche d'analyse financière de la Chambre et ses limites, en évoquant le grief formulé sur le niveau de la masse salariale que je juge injustifié (D).

Pour finir, je souhaite répondre plus en détail à certains constats et recommandations figurant dans le rapport (E et F).

A- L'esprit

Lors de mon arrivée aux responsabilités, j'ai découvert une administration désorganisée, pâtissant d'un manque de compétence, d'un fort endettement et d'un sous-investissement chronique.

Dès 2008, j'ai dû assainir et réorganiser complètement la structure administrative selon une logique entrepreneuriale, fort de mon expérience de chef d'entreprise, afin d'en faire un outil performant au service du Pertuis de demain.

Au-delà des gains de productivité générés, cette réorganisation a été source d'économies permettant d'améliorer notre épargne nette, et d'engager un effort d'investissement conséquent sur l'ensemble des mandats.

Il en a résulté un essor important de notre ville, un accroissement de sa richesse, de son potentiel fiscal et une modernisation de nos infrastructures et services publics.

B- La méthode : 3 axes majeurs

1-Une importante refondation administrative autour :

- D'un organigramme en réseau structuré en seulement trois niveaux hiérarchique afin de limiter la bureaucratie et les contre-pouvoirs
- D'un renouvellement et rajeunissement de l'encadrement (46 ans de moyenne d'âge) avec une augmentation du nombre d'agents en catégorie A (7.2 % de l'effectif en 2016, ce qui reste en dessous du taux moyen de 10.3% dans la Fonction Publique Territoriale¹)
- De l'éradication des pratiques clientélistes et de la mise en place d'une logique de recrutements basée sur la performance

¹ Données du rapport annuel sur l'état de la fonction publique en 2017 publié par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique.



- D'une politique assumée d'augmentation mesurée de la masse salariale pour générer des économies de fonctionnement
- Entre 2011 et 2016, les choix politiques concernant l'augmentation de la masse salariale représentent 514 500 €, mais cela a généré 460 220 € d'économie sur le budget, soit une augmentation réelle du budget de fonctionnement de 0.39%. Cela s'est traduit par une réinternalisation de certains services, notamment le cimetière et une partie de l'entretien.

2-La mise en place de process pour développer la productivité de nos agents, lutter contre le gaspillage et optimiser le service rendu

Deux séminaires budgétaires ont été mis en place chaque année pour instiller une culture de la performance et de la rationalisation des dépenses publiques.

Des réunions interservices annuelles donnent un cap et un sens à l'action publique, pour créer de la transversalité et favoriser les mutualisations.

Des séminaires thématiques permettent de poser un cadre d'intervention sur certains chantiers prioritaires (groupes scolaires, voirie, etc...).

3-Une politique d'investissements conséquente pour développer la ville tout en maîtrisant nos dépenses de fonctionnement

La mise en place d'une équipe de cadres qualifiés permet de conduire d'importants travaux en régie.

La ville a un souci constant de maîtrise des dépenses de fonctionnement sur les équipements créés.

Les importants travaux mis en œuvre permettent de rattraper notre retard structurel.

La collectivité fait le choix de bâtir pour l'avenir dans une logique de développement durable.

C- Des résultats visibles en seulement 8 ans

Toutes ces mesures ont permis d'atteindre des résultats mesurables notamment :

- Une diminution des dépenses de fonctionnement courante et une maîtrise de la masse salariale dont le niveau de compétence a augmenté (Sur les 12,3% d'augmentation de la masse salariale entre 2011 et 2016, **83,80 %** est imputable aux décisions de l'Etat ou à l'intercommunalité).
- Une amélioration sensible de l'autofinancement (taux épargne net de 0 à 2 millions de 2008 à 2016).
- Un accroissement de l'investissement (De 2 millions d'euros en 2008 à près de 9 millions d'euros en 2016).
- Un désendettement massif (un ratio de désendettement divisé par deux : 10,5 à 5,5 ans de 2008 à 2016).
- Une maîtrise de la pression fiscale tout en optimisant le produit fiscal.



unicef

Ville amie des enfants

tél : 04.90.79.73.10 fax : 04.90.79.21.79 Courriel : direction.generale@mairie-pertuis.fr
Site officiel : www.ville-pertuis.fr

Le courrier doit exclusivement être adressé à M. le Maire sous forme impersonnelle
Hôtel de Ville – CS 737– 84120 PERTUIS

D- L'approche de la gestion des collectivités par la Chambre est contestable

1-Une approche purement statisticienne basée sur un comparatif avec des ratios nationaux de la DGCL et DGFIP par strate de collectivité

La démarche purement comptable, basée essentiellement sur des comparatifs avec des référentiels nationaux par strate de collectivité, ne permet pas d'apprécier les résultats obtenus en matière de politiques publiques et de qualité de notre gestion communale.

2-Une critique de la CRC relative aux effectifs et à la masse salariale erronée pour Pertuis car basée sur des ratios nationaux d'une commune de 10 000 à 20 000 habitants, ce qui ne correspond pas à la réalité :

- La population légale au 1^{er} janvier 2015 est de 20 050 habitants, selon les données de l'INSEE en vigueur à compter du 1er janvier 2018. De plus, il a été identifié depuis de nombreuses années que ce chiffre est largement sous-estimé car les adresses non normalisées ou inconnues de l'INSEE sont rejetées par l'informatique dans le recensement, ce qui conduit notamment à ne pas prendre en compte une importante partie de la population, environ 2000 personnes. Par ailleurs un nombre important d'habitants de constructions illicites ne sont pas recensées de façon systématique. C'est une des raisons pour lesquelles la ville a engagé depuis 2008, une lutte active contre ce phénomène, ce qui a généré un traitement administratif de 467 dossiers contentieux avec 53 affaires qui ont donné lieu à un jugement définitif de démolition. Malheureusement l'Etat n'assume pas ses responsabilités et ne procède pas à l'exécution de ces décisions (excepté deux démolitions en huit ans).

Dans ce contexte, plusieurs Sénateurs du Vaucluse et des Bouches du Rhône se sont engagés à ma demande et à celle de quelques Maires, à déposer une proposition de loi permettant aux communes volontaires d'effectuer à leurs frais un recensement général de la population.

- La population totale de Pertuis a été évaluée par le Préfet de Vaucluse à 21 865 habitants dans son arrêté du 6 avril 2016 de surclassement au titre de ces zones urbaines sensibles
- La DGF versée par l'Etat à la ville de Pertuis a été versée en 2017 sur la base de 20 077 habitants.

Au vu de ces 3 chiffres la gestion de Pertuis doit être évaluée au regard de la strate des communes de 20 000 à 50 000 habitants.

En conséquence, le chiffre de la population le plus pertinent est celui retenu par le Préfet au regard de son arrêté de sur-classement à 21 865 habitants pour 2016, ce qui nous amène à présenter les ratios suivants, inférieurs à la moyenne nationale :

- Effectifs : 427.6 agents Equivalents Temps plein (ETP) soit 19.1 agents pour 1000 habitants, c'est - **5,45 %** par rapport à la moyenne qui est à 20.2²

² Données fournies par la DGCL



Ville amie des enfants

tél : 04.90.79.73.10 fax : 04.90.79.21.79 Courriel : direction.generale@mairie-pertuis.fr

Site officiel : www.ville-pertuis.fr

Le courrier doit exclusivement être adressé à M. le Maire sous forme impersonnelle
Hôtel de Ville – CS 737– 84120 PERTUIS

- Charges de personnel par habitant : 724.29€ soit- **4.07 %** par rapport à la moyenne qui est à 755€³

Le rapport de la Chambre régionale des comptes ne prend pas suffisamment en compte ces derniers éléments pour comparer Pertuis, comme j'ai eu l'occasion de le dire lors de mon audition devant les magistrats financiers.

Enfin cette analyse doit être complétée par la prise en compte de la position géographique de la ville qui implique de nombreuses charges de centralité sur l'ensemble du bassin de vie. Les services les plus impactés sont les suivants :

- Le conservatoire de musique dont la moitié des élèves sont issus du Val de Durance
- Les équipements sportifs dont 37 % des usagers sont non Pertuisiens
- Les services à la population pour les Cartes Nationales d'Identité et les passeports (56% établis en 2016 à des personnes ne résidant pas sur la commune)
- Le Théâtre de Pertuis, du Luberon et Val de Durance dont plus d'un tiers des abonnés sont extérieurs à la commune de Pertuis
- Le Point d'accès au droit fréquenté par un quart d'usagers venant d'autres communes

3- Une analyse mathématique du poids de la masse salariale que nous considérons trompeuse

a/ Le coût total des charges de fonctionnement a beaucoup diminué du fait de la baisse des frais généraux, mais aussi des frais financiers.

Malheureusement cette bonne gestion a un effet pervers dans l'analyse car elle dégrade mécaniquement le ratio charges de personnel/dépenses de fonctionnement et ceci n'est pas pris en compte dans le rapport.

En effet dans le calcul du pourcentage, lorsque le dénominateur (charges de fonctionnement) baisse, alors que le numérateur lui est stable, le résultat augmente mathématiquement.

b/ Par ailleurs, je conteste l'analyse qui est faite par la Chambre selon laquelle la ville de Pertuis ne s'inscrit pas dans la dynamique des communes de plus de 5 000 habitants, lesquelles enregistrent un recul de leurs frais de personnel⁴ en 2016, puisque nos charges totales de personnel ont diminué de 0.2 % de 2015 à 2016.

c/ Enfin les ratios relatifs à la masse salariale sont dégradés du fait de la volonté politique de gérer un maximum de services en régie directe et avec une utilisation limitée des satellites :

³ Données fournies par la DGCL et la DGFIP

⁴ Etat des lieux des finances des collectivités locales en 2017 établi par l'Observatoire des finances et de la gestion publique locales



- En régie directe, de nombreuses villes délèguent à des entreprises la gestion d'un certain nombre de services comme l'entretien des espaces verts ou l'entretien des bâtiments communaux
- Le CCAS de la ville de Pertuis emploie 7 personnes alors que de nombreux CCAS de communes de taille équivalente gèrent des services entiers comme la petite enfance et emploient plusieurs dizaines de personnes, voir plus d'une centaine d'agents ;
- Par ailleurs, il n'existe pas à Pertuis de caisse des écoles qui dans nombre de communes, est l'employeur de nombreux agents municipaux de la restauration municipale, voir d'autres services liés à l'éducation.

E-Les réponses aux constats et aux recommandations en ressources humaines

1-Les irrégularités relatives au 1^{er} directeur de cabinet (2009-2015)

Votre rapport m'a ouvert les yeux sur les irrégularités concernant le 1^{er} directeur de cabinet. J'ai alors découvert des faits relevant, me semble-t-il, d'une qualité pénale m'ayant amené à saisir le Procureur de la République, au titre de l'article 40 du Code de procédure pénale qui impose à toute autorité constituée qui dans l'exercice de ses fonctions acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit, d'en donner avis sans délai au procureur de la République.

2-Les irrégularités relatives au 2^{ème} directeur de cabinet (depuis 2015)

Vous reprochez le fait que l'astreinte du directeur de cabinet soit seulement de trois semaines par mois.

Cependant il est impossible de partager cette contrainte avec un autre agent puisque nous avons un seul collaborateur de cabinet dans la collectivité. Pour respecter les règles de repos, il a été fait le choix de ne pas recourir à une astreinte continue mais ceci crée de fait une interruption dans le planning. La collectivité est placée dans une situation de **formalité impossible**.

Compte-tenu du passage officiel dans la strate des communes de plus de 20 000 habitants, Je vais maintenant avoir le droit d'embaucher un deuxième collaborateur de cabinet, néanmoins j'y suis tout à fait opposé car cela grèverait la masse salariale.

3-Les primes annuelles

La Chambre relève que la rémunération des collaborateurs de cabinet présente des irrégularités au niveau de l'attribution des primes annuelles (prime RG, prime d'assiduité et prime de fin d'année) qui n'a pas été prévu dans l'arrêté de détachement pour l'un et dans le contrat de travail pour l'autre.

C'est le cas en fait de tous les contractuels, pour lesquels les primes annuelles sont attribuées sans que ceci soit inscrit dans leur contrat.

Cette absence de clause sur les documents d'engagement des agents (contrat ou arrêté) n'empêche pas l'attribution de ces sommes assimilables à des avantages collectivement acquis



depuis 1984, puisqu'elles émanent de délibérations du Conseil Municipal, et que c'est une source supérieure dans la hiérarchie des normes.

Néanmoins, si le paiement est justifié sur le fond, la collectivité prend acte des recommandations de la Chambre sur la forme des contrats d'engagement. Ceux-ci ont tous fait l'objet d'un avenant pour intégrer l'attribution des primes annuelles.

4-L'organisation des astreintes

La Chambre relève que l'organisation des astreintes s'avère largement perfectible.

Concernant les astreintes continues d'agents, c'est une pratique qui a complètement cessé lorsque les directions ont été mieux structurées, et ont permis une meilleure répartition de la contrainte. C'est le cas de la Direction des services techniques et celui de la Police Municipale.

Consciente qu'un même agent ne doit plus être placé en situation d'astreinte continue, la collectivité a placé son directeur de cabinet d'astreinte trois semaines par mois. Par contre, contrairement aux autres directions le roulement avec un deuxième agent relève de la formalité impossible.

5-Le régime indemnitaire

Contrairement à ce que dit La Chambre, le régime indemnitaire est fondé sur des critères qui correspondent à la réglementation.

La grille de régime indemnitaire, travaillée avec les partenaires sociaux depuis plusieurs années au Comité technique, a permis de recenser les emplois par niveaux de compétence et de responsabilité tel que le prévoit la réglementation dans le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, pour la mise en place du RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel).

Ainsi, la collectivité a été prête dès les premiers décrets d'application, pour la mise en œuvre du RIFSEEP au sein de la collectivité au 1^{er} janvier 2016.

Lorsqu'un décret n'est pas encore sorti pour un grade, l'agent se voit attribuer le montant prévu dans la grille par le biais des anciennes primes et indemnités encore en vigueur, et ce sans qu'il n'y ait d'anomalie au niveau du respect des plafonds.

On peut constater que la ville de Pertuis, toujours dans un souci d'être précurseur et équitable pour la gestion des ressources humaines de ces agents, a été efficace dans la mise en place du RIFSEEP. Elle a même été un peu en avance sur ce sujet.

D'ailleurs, les délibérations du Conseil Municipal ont été prises beaucoup plus tôt que dans d'autres villes.

6-Les recommandations en ressources humaines

La ville prend acte de la recommandation de mettre en place un système automatisé de contrôle du temps de travail. Un système de contrôle automatisé par badgeuse est en cours de consultation pour être lancé en 2018.

Concernant le temps de travail, la collectivité a hérité d'un système de bonification de congé annuel pour inciter les agents à prendre leurs congés en dehors des périodes estivales.



Ville amie des enfants

tél : 04.90.79.73.10 fax : 04.90.79.21.79 Courriel : direction.generale@mairie-pertuis.fr
Site officiel : www.ville-pertuis.fr

Le courrier doit exclusivement être adressé à M. le Maire sous forme impersonnelle
Hôtel de Ville – CS 737 – 84120 PERTUIS

Compte tenu de la rigueur nécessaire actuelle d'appliquer les 1607 heures annuelles, je prends acte du constat et m'engage pour le respect de cette durée légale du travail.

Par ailleurs, la collectivité va délibérer au prochain conseil municipal, pour mettre en place des autorisations d'absence pour événements familiaux, qui correspondent à ce qui se fait de plus favorable au niveau de l'Etat et de ses ministères, sans le dépasser en application du principe de parité avec la fonction publique de l'Etat.

F-Les réponses aux constats et aux recommandations en finances et marchés publics

1/ Les marchés publics

La synthèse fait apparaître la phrase suivante :

« En matière de commande publique, il ressort des marchés analysés que la commune a irrégulièrement recouru à des marchés complémentaires, qu'elle ne respecte pas les règles applicables à la gestion des offres anormalement basses et que des factures ont été irrégulièrement payées hors marché. »

Cette phrase ne peut rester en l'état car, intégrée à l'introduction, elle se veut un résumé de l'appréciation de la chambre sur la gestion de la commande publique communale.

Or, la chambre rappelle dans les pages 64 à 66 toute l'organisation : documentation étoffée, procédure formalisée de contrôle financier, processus formalisé de gestion des achats ; et émet un avis plutôt favorable sur cet ensemble. Aussi, le résumé tel qu'il est formulé laisse entendre que la ville :

- A largement eu recours à des marchés complémentaires, ce qui est faux (recours à cette procédure une seule fois sur moyenne annuelle de 110 procédures sur la période du contrôle)
- Ne respecte pas les règles de gestion des offres anormalement basses ce qui a été relevé une seule fois sur le même nombre de procédures
- Paye de façon irrégulière des factures hors marché : un seul cas a été relevé ou 40% d'une procédure d'achat de 65 000 euros a fait l'objet d'une procédure non formalisée de consultation.

Tel que rédigé ce paragraphe ne reflète absolument pas la réalité de l'organisation communale et de ses résultats en effet seulement 3 procédures ont été attaquées sur plus de 400 procédures passées (sur ces 3 contentieux un seul a été perdu pour un montant d'environ 4 700 euros). D'ailleurs aucune remarque n'a jamais été émise par le comptable ou la Préfecture.

Le corps du rapport amène les réponses suivantes.

2/ L'attribution de compensation versée par l'intercommunalité

La hausse de 60% de l'attribution de compensation s'est opérée à recettes constantes pour la Ville et donc sans effet sur les résultats comptables.



Ville amie des enfants

tél : 04.90.79.73.10 fax : 04.90.79.21.79 Courriel : direction.generale@mairie-pertuis.fr
Site officiel : www.ville-pertuis.fr

Le courrier doit exclusivement être adressé à M. le Maire sous forme impersonnelle
Hôtel de Ville – CS 737– 84120 PERTUIS

Cette décision relevait d'un vote à l'unanimité du conseil communautaire du Pays d'Aix. Elle n'a pas fait l'objet d'observation du contrôle de légalité, ni par la Préfecture des bouches du Rhône, ni par la Préfecture de Vaucluse.

Le mécanisme de reprise dans l'attribution de compensation ne résulte pas d'une décision de gestion communale mais d'une décision de l'EPCI.

La hausse des subventions versées par la ville à des associations d'intérêt communautaire doit être relativisée par le rappel de sa neutralité budgétaire, le volume de subventions versées étant compensé par une augmentation de l'attribution de compensation versée par le Pays d'Aix dans le cadre d'une délibération votée à l'unanimité.

En conclusion je réaffirme, comme j'ai pu vous l'exprimer lors de mon audition du 24 novembre 2017, que ma politique est parfaitement cohérente afin de préparer la ville de Pertuis à accueillir 25 000 habitants en 2025 et 30 000 habitants en 2035 et ainsi maîtriser son destin en inscrivant des investissements significatifs dans la durée, tout en diminuant les charges de fonctionnement courantes ainsi que le niveau d'épargne, sans augmenter le taux de la fiscalité.

La croissance de la population nécessite que nous soyons en mesure de l'assumer.

Cette politique s'est accompagnée de la structuration d'un outil administratif et technique efficient pour conduire une politique ambitieuse d'investissement sur le long terme, avec un encadrement performant et de qualité.

J'ai investi pour bâtir le Pertuis de demain par un redressement spectaculaire de la gestion de la ville en difficulté en 2008.

En bon républicain et ce malgré les contraintes de la bureaucratie de l'Etat, ma volonté a toujours été de collaborer avec les Préfets, Sous-préfets et services de l'Etat dans le département, dans un esprit constructif et pragmatique.

Mon souhait a toujours été de permettre à la ville de maîtriser son destin par l'inscription des investissements dans la durabilité tout en diminuant les charges de fonctionnement courantes tout en conservant des services de proximité de qualité pour une ville à la campagne.

Je vous prie de croire, Monsieur le Président, à l'assurance de ma très haute considération.

Le Maire de Pertuis,

Roger PELLENC.



tél : 04.90.79.73.10 fax : 04.90.79.21.79 Courriel : direction.generale@mairie-pertuis.fr
Site officiel : www.ville-pertuis.fr

Le courrier doit exclusivement être adressé à M. le Maire sous forme impersonnelle
Hôtel de Ville - CS 737- 84120 PERTUIS