



RAPPORT D'OBSERVATIONS DÉFINITIVES ET SA RÉPONSE

RÉGIE COMMUNALE LA CRÉOLE – COMPAGNIE RÉUNIONNAISE DES EAUX

(Département de La Réunion)

Exercices 2017 à 2019

Le présent document a été délibéré par la chambre le 4 décembre 2023

TABLE DES MATIÈRES

SYNTHÈSE.....	4
PROCÉDURE.....	5
OBSERVATIONS	6
1 UNE PROGRESSION SOUTENUE DES DÉPENSES DE PERSONNEL.....	8
1.1 Des charges de personnel en hausse	8
1.2 La hausse des effectifs ou « l'effet volume »	8
1.3 Le contexte : une croissance de l'activité et un climat social sous tension	10
1.4 La hausse du salaire moyen ou « l'effet prix »	11
2 UN PROCESSUS DE RECRUTEMENT DÉFECTUEUX.....	12
2.1 Un conseil d'administration peu exigeant	12
2.1.1 Une ouverture de crédits trop facilement accordée en matière de ressources humaines	12
2.1.2 Le transfert des anciens salariés de la CISE : un cas de contournement du conseil d'administration	13
2.2 Des conditions de recrutement manquant de transparence.....	14
2.2.1 Un défaut de formalisation des besoins et du processus de recrutement.....	14
2.2.2 Le transfert des anciens salariés de la CISE : un recrutement dérogatoire sans justification	16
3 UNE PROFUSION DE PROTOCOLES D'ACCORD TRÈS AVANTAGEUX POUR LES SALARIÉS	17
3.1 Les accords applicables à La Créole.....	17
3.2 La mise en application en 2017 d'une grille des classifications et d'une grille des salaires	18
3.3 Une politique salariale généreuse	20
3.3.1 Une évolution progressive des primes dans leurs objets et dans leurs montants...	20
3.3.2 Le cas spécifique de la prime d'intéressement	21
3.3.3 Le cas spécifique de l'indemnisation des astreintes	23
3.3.4 L'attribution de véhicules de service	24
3.4 Un régime du temps de travail confortable.....	25
3.4.1 Une durée de travail annuelle inférieure à celle du droit commun.....	25
3.4.2 La durée de travail applicable aux cadres	27
CONCLUSION.....	30
ANNEXES.....	31
RÉPONSE.....	37

SYNTHÈSE

La régie municipale La Créole est l'ancienne régie des eaux du territoire de la commune de Saint-Paul. Le transfert des compétences eau et assainissement à la communauté d'agglomération du Territoire de la Côte Ouest (TCO), prenant effet au 1^{er} janvier 2020, a emporté la dissolution de la régie municipale au 31 décembre 2019 et la création le lendemain de la régie communautaire d'eau et d'assainissement. Émanation de La Créole municipale, la régie communautaire a conservé la même dénomination.

Le présent rapport, relatif au contrôle de la régie municipale sur la période 2017-2019, vient en complément du rapport principal relatif à la régie communautaire et couvrant quant à lui les exercices 2020 et suivants. L'objet de ce présent rapport est d'éclairer la compréhension de la situation actuelle des dépenses de personnel de la régie communautaire, dont la trajectoire à la hausse a commencé bien avant 2020.

Entre 2017 et 2019, les effectifs de la régie municipale sont passés de 115 à 156, soit une croissance de 36 % et de 41 agents. Corrélativement, le nombre d'abonnés actifs est passé de 45 760 fin 2016 à 54 811 fin 2019. Si le contexte de croissance d'activité a certainement justifié une partie de l'augmentation des dépenses de personnel par une hausse nécessaire des effectifs, elle ne peut tout expliquer.

Cette période est en effet aussi marquée par un renforcement des effectifs et de nombreux avantages accordés, dans le cadre des négociations ou renégociations internes entre le directeur et la représentation du personnel, en réponse à de fortes revendications.

La rémunération moyenne brute annuelle par salarié est ainsi passée de 44 500 € en 2017 à 51 700 € en 2019, soit une croissance d'environ 7 200 € et de 16 % en deux ans. Cette progression est en grande partie liée à l'octroi d'augmentations générales obtenues dans le cadre de l'application en 2017 de la grille de classification des emplois et de la nouvelle grille des salaires. Elle est également due à une hausse de la prime d'intéressement, un régime avantageux des astreintes et de multiples autres avantages.

Ce poids budgétaire est d'autant plus lourd au regard de la qualité des recrutements effectués à cette époque. En effet, les nombreuses défaillances relevées dans le processus de recrutement ont eu des conséquences négatives sur l'organisation du travail, en raison d'une inadéquation entre les besoins et les qualifications ou les compétences, générant des surcharges ou des sous-charges de travail au sein des services et entre les services et, inévitablement, une dégradation des rapports sociaux réapparus ultérieurement sous l'empire de la régie communautaire.

Menée sans véritablement impliquer le conseil d'administration, cette politique très généreuse à l'égard des salariés pèse encore aujourd'hui lourdement sur la régie devenue communautaire.

PROCÉDURE

Le contrôle des comptes et de la gestion de la régie communale La Créole – Compagnie réunionnaise des eaux a été ouvert par lettre du président de la chambre adressée le 19 juin 2023 à M. Patrick Pellegrini, ordonnateur.

En application de l'article L. 243-1 du code des juridictions financières, l'entretien de fin de contrôle avec l'ordonnateur s'est tenu le 29 juin 2023.

Le présent rapport, qui couvre la période 2017-2019, vient en complément du rapport relatif à la régie communautaire, également dénommée La Créole et couvrant quant à lui les exercices 2020 et suivants. Dans ce rapport complémentaire, la chambre s'est seulement attachée à analyser la gestion des ressources humaines pour comprendre la trajectoire des dépenses de personnel constatée à partir de 2020 sur la régie communautaire. Ces deux rapports ont par conséquent été notifiés concomitamment.

Lors de sa séance du 13 septembre 2023, la chambre a arrêté les observations provisoires qui ont été transmises à l'ordonnateur en fonctions et ont fait l'objet de réponses écrites. Des extraits les concernant ont été adressés à des tiers. La chambre, après avoir examiné les réponses reçues, a arrêté les observations définitives suivantes dans sa séance du 4 décembre 2023.

OBSERVATIONS

La commune de Saint-Paul a fait le choix de créer en 2007¹ une régie dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière pour gérer le service public d'assainissement collectif des eaux usées (EU) puis le service public d'assainissement non collectif (SPANC) de son territoire. Sa compétence a été élargie en 2010 au service public d'eau potable à échéance de la délégation de service public par affermage confiée à Véolia.

Le transfert des compétences eau et assainissement de la commune à la communauté d'agglomération du Territoire de la Côte Ouest à effet du 1^{er} janvier 2020², a emporté la dissolution de la régie municipale au 31 décembre 2019 et la création de la « régie communautaire d'eau et d'assainissement – La Créole » au 1^{er} janvier 2020.

Le directeur, représentant légal et ordonnateur de la régie municipale, M. Patrick Pellegrini, a été nommé à cette fonction par le conseil municipal de Saint-Paul du 8 décembre 2016. Il était déjà salarié de La Créole depuis 2008³, placé en position de détachement par le ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt. Suite à une délibération du conseil municipal, il a été désigné liquidateur de la régie municipale par arrêté du maire de Saint-Paul le 7 janvier 2020. Le président du conseil d'administration a été M. Guy Saint-Alme sur toute la période sous revue (2017-2019).

La gestion de la régie intégrait à titre principal l'ensemble des prestations techniques, administratives, juridiques et financières afférentes à l'exploitation des installations, aux rapports avec les abonnés, ainsi que la réalisation des investissements nécessaires. La régie municipale disposait de deux budgets annexes, l'un pour l'eau potable et l'autre pour l'assainissement, tous deux gérés selon l'instruction budgétaire et comptable M49.

- **Une régie sous la responsabilité de son directeur mais sous la tutelle de sa collectivité de rattachement**

Établissement ayant l'autonomie juridique et financière, La Créole municipale était sous la responsabilité de son directeur comme l'actuelle régie communautaire, mais sous la tutelle de sa commune de rattachement, qui l'exerçait via ses membres désignés au conseil d'administration (CA) de la régie. Étaient seuls éligibles aux fonctions de président et de vice-président du conseil d'administration les membres du CA qui étaient également membres élus du conseil municipal de Saint-Paul.

Le conseil d'administration avait le pouvoir de délibérer sur toutes les questions intéressant le fonctionnement de la régie. Il décidait des acquisitions, des aliénations et des

¹ Délibération du 21 septembre 2006 : création avec une activité juridique à compter de la date d'entrée en vigueur de la délibération ; délibérations du conseil municipal de Saint-Paul du 22 décembre 2006 et du 25 octobre 2007 : exploitation opérationnelle à compter du 1^{er} janvier 2007.

² En application de la loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (loi NOTRe).

³ Ingénieur divisionnaire de l'agriculture et de l'environnement, M. Pellegrini a été détaché auprès de La Créole en 2008 comme directeur des grands travaux de 2008 à 2009, directeur délégué de 2009 à 2014, directeur par intérim de 2014 à 2017, puis directeur de 2017 à 2021.

prises en location de biens immobiliers, ainsi que les mises en location des biens propriétés de la régie. Il votait les budgets préparés par le directeur et décidait des emprunts à contracter.

Le directeur était nommé par le président du conseil d'administration sur désignation du conseil municipal de Saint-Paul, après proposition de son maire.

Conformément à l'article R. 2221-28 du CGCT, le directeur assurait le fonctionnement de la régie municipale sous l'autorité et le contrôle du président du conseil d'administration. À cet effet, il pouvait, entre autres, prendre les mesures nécessaires à l'exécution des décisions du conseil d'administration, exercer la direction de l'ensemble des services⁴, recruter et licencier le personnel nécessaire dans la limite des inscriptions budgétaires, prescrire l'exécution des recettes et des dépenses et passer, en exécution des décisions du conseil d'administration, tous actes, contrats et marchés.

Le directeur disposant des pouvoirs d'urgence évoqués à l'article R. 2221-26 du CGCT, il pouvait faire tous les actes conservatoires des droits de la régie sans autorisation préalable du conseil d'administration.

Alors que les dispositions de l'article R. 2221-28 du CGCT ne précisent pas les modalités d'exercice de l'autorité et du contrôle du président du conseil d'administration sur le directeur, les statuts⁵ de la régie municipale ne le précisaient pas non plus.

- **Une régie municipale en forme d'établissement public local gérant un service public industriel et commercial, avec des salariés contractuels de droit privé**

Comme l'actuelle régie communautaire, la régie municipale était statutairement un établissement public local (EPL). La gestion de l'eau et de l'assainissement constituant un service public industriel et commercial (SPIC)⁶, elle était également soumise au principe de strict équilibre, les recettes issues de la facturation du service aux usagers devant couvrir les charges du service, autrement dit le prix répercuté sur l'utilisateur devant couvrir tant les dépenses de fonctionnement et d'exploitation que d'investissement.

Les mesures réglementaires d'organisation du service ont un caractère administratif⁷ et ses missions sont régies par les dispositions du code général des collectivités territoriales⁸ et du code de la santé publique. Les règles de la comptabilité publique locale lui sont applicables, sauf dérogation.

Si le directeur et le comptable ont la qualité d'agent public, les autres salariés sont des contractuels de droit privé⁹. La nature hybride de la structure n'est pas sans poser de difficultés quant à l'articulation entre les différentes règles applicables à l'établissement public, et celles résultant du droit privé, notamment quand il s'agit d'établir des accords d'entreprise.

⁴ Sous réserve de la fonction spécifique d'agent comptable.

⁵ Les statuts de la régie municipale ont été adoptés en 2006 et modifiés à cinq reprises (en 2010, 2012, 2016, 2018 et 2019). Le règlement intérieur prévu aux statuts, datant de juillet 2012, n'a pas été actualisé par la suite.

⁶ Article L. 2224-11 du CGCT.

⁷ Tribunal des conflits, 15 janv. 1968, *Cie Air France c/ Époux Barbier*.

⁸ Articles L. 2224-7 et 8 du CGCT.

⁹ Dont trois en détachement sur contrat à durée indéterminée (à fin 2019).

1 UNE PROGRESSION SOUTENUE DES DÉPENSES DE PERSONNEL

1.1 Des charges de personnel en hausse

Le budget principal de la régie était composé des dépenses de fonctionnement qui ne pouvaient être ventilées sur les budgets annexes d'exploitation. En fin d'exercice, chaque budget annexe reversait au budget principal sa quote-part suivant une clé de répartition définie au moment du vote du budget primitif, fondée sur le nombre d'abonnés et d'employés en équivalent temps plein (ETP) dans chaque budget au début de l'exercice concerné. L'ensemble des dépenses de personnel était ainsi imputé sur le budget principal.

Entre le 31 décembre 2016 et le 31 décembre 2019, les charges de personnel et frais assimilés ont augmenté de 34,8 %, passant de 6,6 M€ à 8,9 M€, à due proportion de la hausse du budget de fonctionnement (pour le détail des lignes par imputation comptable, cf. annexe n° 2). La hausse des dépenses de fonctionnement a ainsi été couverte par celle des recettes éponymes.

Tableau n° 1 : Évolution des charges de personnel et du budget de fonctionnement du budget principal

En €	2016	2017	2018	2019	Évolution
Recettes de fonctionnement (titres émis et non annulés)	7 463 439	8 186 014	9 650 501	10 113 713	35,5 %
Dépenses de fonctionnement (mandats émis et non annulés)	7 463 439	8 186 014	9 429 108	10 162 878	36,2 %
<i>dont charges de personnel et frais assimilés</i>	<i>6 623 993</i>	<i>7 317 572</i>	<i>8 277 038</i>	<i>8 930 689</i>	<i>34,8 %</i>

Source : comptes de gestion

S'agissant plus spécifiquement de la masse salariale brute, elle a progressé sans discontinuer sur trois années, passant de 4,8 M€ en 2017 à 6,1 M€ en 2019, représentant une hausse de 26 % et de 1,27 M€ (pour une présentation détaillée par service, cf. annexe n° 2).

La croissance des dépenses de personnel et frais assimilés est due à la combinaison d'un effet volume (la hausse des effectifs) et d'un effet prix (la hausse des salaires).

1.2 La hausse des effectifs ou « l'effet volume »

Les effectifs de la régie ont augmenté de 36 % et de 41 agents entre le 31 décembre 2016 et le 31 décembre 2019, passant de 115 à 156.

L'augmentation est de 45 % pour l'effectif féminin (+ 15 agents) et de 32 % pour l'effectif masculin (+ 26 agents).

Tableau n° 2 : Évolution des effectifs féminin et masculin par catégorie professionnelle

Cat. Prof./sexe	Au 31 décembre 2016		Au 31 décembre 2017		Au 31 décembre 2018		Au 31 décembre 2019		Evol. fin 2016 - fin 2019	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Total	115		128		140		156		36%	

Source : rapport annuel 2017 pour les données 2016, et rapports uniques du personnel pour les données 2017 à 2019

Après la modification dans la structure des emplois constatée entre 2016 et 2017, du fait de la mise en application de la grille de classification (*infra* 3.2), la période 2017-2019 présente une relative stabilité s'agissant des effectifs relevant de la catégorie ouvriers-employés (38 en 2017, 36 en 2019) et des cadres (14 en 2017, 16 en 2019). L'effort de recrutement a essentiellement porté sur les catégories des techniciens et des agents de maîtrise.

Tableau n° 3 : Évolution des effectifs par catégories professionnelles entre 2017 et 2019 et types de contrats

Au 31 décembre	2017		2018		2019		Évolution 2017-2019	
Catégories	Nombre	Part	Nombre	Part	Nombre	Part	Nombre	Part
Ouvriers-Employés	38	30 %	39	28 %	36	23 %	-2	-5 %
Techniciens	42	33 %	44	31 %	60	38 %	18	43 %
Agent de Maîtrise	34	27 %	44	31 %	44	28 %	10	29 %
Cadres	14	11 %	13	9 %	16	10 %	2	14 %
Total	128	100 %	140	100 %	156	100 %	28	22 %
dont CDI	100	78 %	115	82 %	135	87 %	35	22 %
dont CDD (emplois d'avenir compris)	14	11 %	7	5 %	6	4 %	-8	-5 %
dont contrats pro et apprentissage	14	11 %	18	13 %	15	10 %	1	1 %

Source : rapports annuels au CSE, sous réserve que les données par type de contrats ne sont pas strictement cohérentes avec les données issues des encodages en paie

Fin 2017, La Créole comptabilisait 28 agents âgés entre 51 et 61 ans et 6 agents de plus de 61 ans. L'établissement a notamment justifié les recrutements opérés par l'anticipation du remplacement des futurs départs à la retraite. La régie a néanmoins embauché au moins deux fois plus qu'elle n'a constaté de sorties¹⁰.

Le nombre de contrats de travail à durée déterminée (CDD) régresse sur la période, sous l'effet notamment des contrats de remplacement et des pérennisations des contrats d'alternance.

Les contrats professionnels et contrats d'apprentissage constituent une modalité d'embauche usuelle de La Créole sur la période, étant pourvoyeuse de contrats d'apprentissage, (au sens où elle a fait procéder à plusieurs occasions à des inscriptions auprès de centres de formation, une fois le principe de l'embauche acquise). Le recours à l'alternance a été présenté

¹⁰ 11 sorties sur la période 2017-2019 dont 6 en 2017, 3 en 2018, 2 en 2019 (source : service de la paie). Pour 2017 et 2018, les données ne sont pas cohérentes avec les documents établis à destination du CSE pour 2017 (10 sorties recensées : un départ à la retraite, un décès, 5 démissions ou ruptures conventionnelles, 2 fins de CDD, une fin de détachement) et 2018 (8 sorties recensées : 3 ruptures conventionnelles, 3 fins de CDD, une réintégration dans le corps d'origine, une rupture de contrat de travail).

comme permettant de limiter pour un temps la dépense associée, tout en préparant la qualification attendue du futur agent.

Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) constitue le contrat de droit commun pour les salariés de droit privé. Fin 2019, le CDI représentait près de 9 contrats sur 10 et La Créole comptabilisait 35 agents en CDI de plus qu'en début de période. Si d'un point de vue individuel cette pérennisation est protectrice pour l'employé, sa généralisation a également contribué à la rigidification de la masse salariale.

1.3 Le contexte : une croissance de l'activité et un climat social sous tension

Le directeur de La Créole municipale a justifié l'augmentation des effectifs par la nécessité, d'abord de faire face aux nouvelles missions et à l'exploitation de nouveaux ouvrages (une augmentation de 25 % du nombre d'abonnés en dix ans, la reprise de la gestion du SPIC de Trois-Bassins au 1^{er} juillet 2019 et du SPANC des cinq communes de TCO), ensuite d'améliorer le service rendu aux abonnés (réception physique et téléphonique, traitement des dossiers, amélioration de l'astreinte) et les conditions de travail et de sécurité des salariés, enfin de permettre le suivi de nouvelles opérations d'investissement, de renforcer les équipes de recherche de fuites, d'augmenter les enquêtes branchements et d'anticiper les futurs départs à la retraite.

La Créole a effectivement développé son activité. S'agissant de la période sous revue, le nombre d'abonnés actifs est passé de 45 760 fin 2016 à 54 811 fin 2019, ce nombre intégrant le transfert d'environ 3 200 abonnés de la CISE (délégataire de la commune de Trois-Bassins) à La Créole, intervenu au 1^{er} juillet 2019.

Tableau n° 4 : Évolution du nombre d'abonnés de 2016 à 2019

	2016	2017	2018	2019	dont 2019 Saint-Paul	dont 2019 Trois-Bassins	Évolution 2016/2019
Eau	22 458	23 600	24 060	27 402	24 633	2 769	22 %
Eau et assainissement	23 302	23 933	25 228	27 439	27 030	409	18 %
Total	45 760	47 533	49 288	54 811	51 633	3 178	20 %

Source : rapports d'activités annuels de La Créole

Si ce contexte de croissance d'activité a certainement justifié une partie de la hausse des dépenses de personnel par un accroissement nécessaire des effectifs, elle ne peut tout expliquer. Cette période est en effet aussi marquée par un « effet prix » résultant de nombreux avantages accordés aux salariés dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO) prévues par le code du travail, en réponse à de fortes revendications.

À cette époque, le personnel de la régie résultait du transfert en 2007 d'une quinzaine de salariés de Veolia Eau et de quatre agents de la commune de Saint-Paul et du transfert en 2010 d'une cinquantaine de salariés de Veolia Eau et de trois agents de la commune de Saint-Paul. Les éléments substantiels des contrats de travail ont été repris lors de ces transferts, y compris pour les agents qui avaient un contrat de droit privé.

Selon M. Pellegrini, les élus s'étaient engagés à ce que les salariés ne subissent aucune perte de leur pouvoir d'achat lors de ce transfert et un protocole d'accord avait été signé en 2010 sur ce sujet. D'autres salariés ont été recrutés en sus de ces transferts. De ce fait, plusieurs régimes de droit privé subsistaient au sein de la Créole (salaire et primes), qu'il était nécessaire d'harmoniser.

Toujours selon ses propos, le climat social était tendu entre 2014 et 2017. Plusieurs préavis de grève ont été déposés. Cette situation a eu des répercussions sur les risques psychosociaux. Un plan d'action a ainsi été mis en place en octobre 2016 en concertation avec le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et le comité d'entreprise. À la suite de la signature en 2017 des protocoles d'accord relatifs à la grille des salaires, à la grille de classification actualisée, à la mise en place de la commission administrative paritaire et aux nouvelles modalités pour l'astreinte, le climat social se serait apaisé et le dialogue social serait devenu excellent.

1.4 La hausse du salaire moyen ou « l'effet prix »

Selon les services de la paie de La Créole communautaire, s'agissant de l'effectif présent toute l'année sur la période 2017 à 2019 (ne comprenant pas des alternants, soit 87 agents concernés), la rémunération moyenne brute annuelle par salarié, comprenant les forfaits d'astreinte, les heures supplémentaires et la prime d'intéressement, est passée de 44 532 € en 2017 à 51 703 € en 2019, soit une croissance de 7 171 € et de 16 % sur la période.

Si cette progression est en grande partie liée à l'octroi d'augmentations générales obtenues dans le cadre de l'application de la grille de classification des emplois et de la grille des salaires, elle a aussi été accentuée par des mesures individuelles (changements de poste, promotions, harmonisations, égalité hommes/femmes, avancements au choix). Le vieillissement des agents qui a donné lieu à application d'un « bonus senior » et la pérennisation des contrats d'alternance ont également contribué à la croissance de la masse salariale, malgré quelques départs à la retraite.

Les effets des protocoles d'accord sont développés dans la dernière partie.

À cette masse salariale brute s'ajoutent aussi des dépenses subsidiaires, dont celles liées à l'action sociale.

- **La hausse des subventions versées au comité social et économique**

Les versements au comité social et économique (CSE)¹¹ sont passés de 56 000 € en 2017 à 86 000 € en 2019. Ces versements sont composés d'une participation au budget de fonctionnement du comité, d'un budget actions sociales et culturelles (ASC) et, pour un montant marginal¹², de la quote-part des titres restaurant perdus ou périmés, restituée par le prestataire émetteur des titres restaurant. Par ailleurs, la prise en charge des titres restaurant par

¹¹ Le CSE a été instauré le 28 novembre 2019, reprenant les prérogatives de l'ancien comité d'entreprise.

¹² 1 235 € en 2017, 1 361 € en 2018, 2 624 € en 2019. La quote-part des titres restaurant non utilisés restituée par le prestataire émetteur des titres-restaurant n'est pas une subvention au sens juridique du terme.

l'employeur est passée de 246 000 € en 2017 à 284 000 € en 2019, soit une hausse de 15 % en deux ans.

Selon des modalités renouvelées prévues par protocole en 2017¹³, les subventions de fonctionnement et d'ASC sont toutes deux calculées par application d'un taux négocié à une assiette (la masse salariale brute). Pour la subvention de fonctionnement, le taux retenu est celui fixé par le code du travail¹⁴. Pour la subvention ASC, le taux a été fixé en 2017 avec une revalorisation les années suivantes¹⁵. À compter de 2017, les deux budgets alloués au CSE évoluent désormais en fonction de la masse salariale de l'établissement¹⁶.

D'après la jurisprudence, « *nonobstant leur caractère obligatoire, les financements accordés (au CSE) conservent le caractère de subventions et, comme tels, sont soumis aux dispositions de la nomenclature des pièces justificatives applicable* »¹⁷. Dès lors, au regard de la liste des pièces justificatives applicable à la régie, une délibération du conseil d'administration était requise et une convention était nécessaire du fait de montants annuels supérieurs à 23 000 € (presque 46 000 € en 2017, 59 000 € en 2018 et 73 000 € en 2019)¹⁸.

Pourtant, en dehors du vote annuel des crédits au niveau du chapitre¹⁹, le conseil d'administration n'a délibéré ni sur ces subventions ni d'ailleurs sur les protocoles d'accord avec le CSE.

Quant aux modalités de versement des subventions, elles n'étaient pas définies.

2 UN PROCESSUS DE RECRUTEMENT DÉFECTUEUX

2.1 Un conseil d'administration peu exigeant

2.1.1 Une ouverture de crédits trop facilement accordée en matière de ressources humaines

Les grandes étapes de l'année budgétaire ont été l'occasion pour le conseil d'administration d'être informé et de débattre sur les grandes masses à voter et les recrutements

¹³ Protocole d'accord du 23 novembre 2017.

¹⁴ Article L. 2325-43 du code du travail applicable en 2017 : « *L'employeur verse au comité d'entreprise une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute. (...)* » et article 8.2 / 1.2 de la convention collective.

¹⁵ Taux négocié à 0,9 % de la masse salariale en 2017, 1 % en 2018 et 2019 (puis 1,05 % en 2020).

¹⁶ Article L. 2312-81 du code du travail : « *La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du comité social et économique est fixée par accord d'entreprise. A défaut d'accord, le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente* ».

¹⁷ C. des comptes, 7^{ème} chambre, 23 juin 2022, *Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire (IRSN)* ; C. des comptes, 2^{ème} chambre, arrêt n° S-2021-1354 du 13 juillet 2021, *Grand port maritime de Rouen (GPMR)*, Exercices 2014 à 2018 ; C. des comptes, 7^{ème} chambre, arrêt n° S-2022-1997 du 2 décembre 2022, *Grand port maritime de la Rochelle (GPMLR)*.

¹⁸ Annexe I mentionnée à l'article D. 1617-19 du code général des collectivités territoriales.

¹⁹ Chapitre 12 - dépenses de personnel.

devant intervenir dans ce cadre. Les crédits votés pour les charges de personnel ont ainsi augmenté de façon soutenue sur les trois exercices, passant d'une prévision de dépenses de 7,1 M€ au budget primitif 2017, à 8,8 M€ à celui de 2019, soit une hausse de 1,7 M€ en deux ans.

Les débats d'orientation budgétaire (DOB) ont été l'occasion de présenter l'évolution prospective des effectifs et de la masse salariale, dans ses grandes masses, en rétrospective et les évolutions prévisionnelles pour l'année à venir. Mais ces éléments n'ont pas été appuyés d'études ou de projections sur les besoins en personnel avec des organigrammes cibles justifiant les recrutements envisagés.

Les orientations ayant fondé les inscriptions au budget primitif n'ont pas toujours été respectées.

Ainsi, dans les supports de présentation au DOB 2017, les évolutions prospectives présentaient un effectif prévisionnel de 120 salariés et une masse salariale prévisionnelle de l'ordre de 7 M€. L'enveloppe relative aux dépenses de personnel a nécessité un abondement en cours d'année, l'établissement comptabilisant 128 salariés au final.

Dans les supports de présentation au DOB 2018, les projections concernant les effectifs et la masse salariale étaient plus finement présentées, avec 15 salariés supplémentaires attendus (8 recrutements déjà réalisés ou en cours au moment du DOB et 7 recrutements programmés sur l'exercice « *en fonction des possibilités budgétaires* »). Les inscriptions au budget primitif 2018 considéraient notamment une enveloppe de 0,44 M€ pour de nouveaux recrutements. Il était alors prévu que les effectifs de La Créole passent de 128 salariés au 31 décembre 2017 à 143 salariés au 31 décembre 2018.

Quant aux orientations budgétaires 2019 concernant les ressources humaines, elles consistaient, « *après les importantes augmentations des trois dernières années* », d'aller vers une « *stabilisation de la masse salariale et des effectifs* ». Il était prévu que les effectifs de La Créole passent de 141 salariés au 31 décembre 2018 à 148 salariés au 31 décembre 2019. Avec 156 agents comptabilisés au 31 décembre 2019, La Créole affichait 8 agents de plus qu'escompté.

Par ailleurs, la chambre relève que sur la période La Créole n'a pas procédé à la transmission des effectifs dans les documents budgétaires, hormis les cas où le contrôle de légalité des actes budgétaires s'est manifesté, les comptes administratifs ne comportant effectivement pas les données exigées²⁰ (les actes budgétaires de la régie communautaire ne sont pas davantage complétés sur ce point).

2.1.2 Le transfert des anciens salariés de la CISE : un cas de contournement du conseil d'administration

Avant le transfert de compétences au Territoire de la Côte Ouest au 1^{er} janvier 2020, les communes de Trois-Bassins et de Saint-Paul ont décidé de mutualiser leurs services d'eau potable par une convention d'entente signée le 28 juin 2019 avec effet au 1^{er} juillet 2019. S'inscrivant dans le cadre d'un mécanisme légal²¹ permettant une mise en commun de moyens

²⁰ Lettre d'observations du 12 avril 2019 portant sur le compte administratif 2018 et lettre d'observations du 15 avril 2019 portant sur le budget primitif 2019, rappelant que « *le respect des maquettes budgétaires normalisées contribue à la transparence et à la sincérité des documents transmis au contrôle budgétaire* ».

²¹ Articles L. 5221-1 et L. 5221-2 du CGCT.

et de compétences techniques, cette coopération a consisté à transférer à La Créole la gestion du service public d'eau potable de la commune de Trois-Bassins.

Jusque-là détenue par la société CISE Réunion, la gestion du service public d'eau potable de la commune de Trois-Bassins a ainsi été reprise en régie pour être confiée à La Créole.

Pour sa part, le conseil d'administration de La Créole avait donné un avis favorable au projet de convention d'entente intercommunale qui lui était soumis et autorisait son directeur ou son représentant dument habilité à mener toutes démarches et à signer tout document en la matière²².

Dans le cadre de cette entente intercommunale, une convention de mise à disposition du personnel a été signée le même jour avec également effet au 1^{er} juillet 2019. Il était prévu que les trois salariés transférés de la CISE à la régie communale de Trois-Bassins soient mis à la disposition de La Créole, avec paiement des rémunérations et frais professionnels par La Créole et remboursement de cette dernière par la régie municipale de Trois-Bassins.

Ces modalités conventionnelles n'ont pas été appliquées. Par des courriers aux contenus identiques tous établis au 1^{er} juillet 2019, les agents ont démissionné de la régie des eaux de Trois-Bassins avec prise d'effet au 1^{er} juillet 2019 pour intégrer La Créole directement à la même date. Par des contrats datés du même jour, La Créole a ainsi engagé les trois agents par CDI prenant effet au 1^{er} juillet 2019, en contradiction avec les décisions du conseil d'administration et de l'autorité de tutelle (la commune de Saint-Paul) arrêtées par conventions.

Si ces recrutements anticipés ont été juridiquement permis par le droit à renonciation à transfert, les embauches ont été réalisées en méconnaissance des décisions prises par l'assemblée délibérante, déjà actées par convention et en contradiction avec les dispositions légales qui ne prévoient que des dérogations limitées au principe de remboursement des mises à disposition²³.

La chambre relève l'absence de respect des règles d'engagement budgétaire avant l'embauche, illustrant à cette occasion ce qui a été évoqué *supra* 2.1.1.

2.2 Des conditions de recrutement manquant de transparence

2.2.1 Un défaut de formalisation des besoins et du processus de recrutement

Le processus de recrutement interne et externe a manqué de formalisation. Seules deux fiches de procédure à en-tête de la régie municipale ont été communiquées, dont l'une ne concerne même pas la procédure de recrutement.

La chambre a pu vérifier l'absence de définition des besoins en termes de poste et de profil recherché par les responsables des services, une diffusion d'offre d'emploi inexistante et l'absence de procédure sélective.

²² Délibération du conseil d'administration de La Créole du 15 mai 2019, affaire n° 12.

²³ II de l'article 61-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires.

Selon le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes daté du 5 décembre 2017, il est mentionné que « *les recrutements sont basés sur les seules compétences, qualifications et expériences professionnelles des candidats* »²⁴. Non seulement sa mise en application n'a pas été démontrée, mais selon les services de la régie communautaire, La Créole a enregistré 50 recrutements entre 2017 et 2019 dont les 4/5^{ème} sont considérés en réalité comme des recrutements de complaisance²⁵.

Cette appréciation repose principalement sur le fait que le besoin n'était pas identifié, ou qu'il n'était pas budgétisé²⁶. Par ailleurs, la chambre constate que pour les autres agents²⁷ La Créole n'a pas été en mesure de communiquer le moindre élément permettant d'objectiver le besoin préalable (appels à candidature, offres d'emploi, expression du besoin par le responsable de service, etc.). Selon les propos mêmes de M. Pellegrini, les recrutements répondaient à des nécessités de postes qu'il avait identifiées directement avec les chefs de service ou en comité de direction.

Cette appréciation de complaisance entendue à de nombreuses reprises par la chambre avec différents interlocuteurs au cours des entretiens menés au sein de l'établissement, repose sur divers éléments parfois cumulatifs. Il peut s'agir d'un recrutement suite à un contact direct (de la part d'un élu et/ou de la direction et/ou d'un délégué syndical), généralement non écrit, parfois avec un type de contrat et une rémunération conseillée. Sur ce point, selon la restitution du cabinet d'audit diligenté par le CSE²⁸, « *les élus sont très souvent sollicités par des administrés pour trouver un emploi, soit à eux-mêmes, soit à un membre de leur famille. Les élus sont ainsi confrontés à des situations sociales très difficiles. La Créole n'échappe pas à ce contexte* ». En réponse à la chambre, M. Pellegrini déclare même que « *dans le contexte social difficile à La Réunion, avec un taux de chômage très important et 39 % de sa population vivant sous le seuil de pauvreté, les communes ont effectivement un rôle d'amortisseur social* ».

S'agissant de la cohérence entre le besoin et la compétence, il apparaît que la compétence était à acquérir pour la majorité des cas. Cela a notamment donné lieu à une orientation vers un contrat en alternance. Interrogé sur l'absence de publications d'offres d'emploi, le directeur de La Créole municipale a indiqué puiser dans un vivier, sans plus de précision, la constitution de ce vivier n'étant aucunement formalisée.

La chambre a demandé à consulter les dossiers individuels, ainsi que les éléments relatifs au recrutement d'un échantillon de personnels. Pour l'ensemble, La Créole n'a pas été en mesure de produire un dossier complet de recrutement, depuis l'émission du besoin jusqu'à la décision du recrutement. Elle n'a pas donné suite à la demande de la chambre portant sur les annonces d'ouverture des postes, les convocations faites ou les comptes rendus d'entretiens. Si des entretiens ont eu lieu, comme cela a pu être avancé oralement, aucune trace n'a été gardée.

L'examen de dossiers de personnel a permis de relever de multiples dysfonctionnements : des situations où le profil de l'agent recruté n'apparaît pas en adéquation avec le poste attribué, des cas où les compétences ou qualifications avancées lors de la

²⁴ Article relatif à l'égalité de traitement dans le processus de recrutement.

²⁵ 13 sur 20 en 2017, 14 sur 16 en 2018 et l'ensemble des 14 entrées recensées en 2019.

²⁶ Hors débat d'orientation budgétaire et délibérations relatives aux budgets primitifs.

²⁷ Neuf agents pour lesquels il a été indiqué qu'il y a eu appels à candidature, offres d'emploi, expressions du besoin par le responsable de service.

²⁸ Expertise CSE portant sur les risques psycho-sociaux, avril 2022. Les observations qui y sont formulées concernent la régie municipale puis communautaire.

candidature n'étaient pas vérifiées, ou encore des cas où le diplôme avancé dans la candidature n'était pas corroboré par sa production.

Par ailleurs, une fois les agents en place, la pérennisation de leur contrat ne fait suite à aucune attestation confirmant par leur encadrement direct, leur aptitude à l'exercice de leurs fonctions.

Enfin, pour au moins deux d'entre eux, le CDD de remplacement a été transformé en CDI, par avenant, à compter du 31 décembre 2019, à la veille de la transformation en régie communautaire, obligeant au transfert des salariés concernés dans les conditions alors définies²⁹.

Toutes ces défaillances dans le recrutement ont mécaniquement eu des conséquences négatives sur l'organisation du travail, en raison d'une inadéquation entre les besoins et les qualifications ou les compétences, générant des surcharges ou des sous-charges de travail au sein des services et entre les services et inévitablement une dégradation des rapports sociaux réapparues en 2021.

2.2.2 Le transfert des anciens salariés de la CISE : un recrutement dérogatoire sans justification

Les contrats de travail des salariés transférés de la CISE à La Créole au 1^{er} juillet 2019 (*supra* 2.1.2) prévoient une reprise des conditions antérieures d'ancienneté et la conservation de la totalité de l'ancienneté acquise auprès de l'ancien employeur. Ces modalités de reprise et de conservation de l'ancienneté ne correspondaient pourtant pas au cadre alors en vigueur à La Créole.

En effet, selon l'article 3 du protocole d'accord relatif à la grille des salaires signé le 12 septembre 2017, la mise en application de la grille intervient sur le salaire du mois de septembre 2017 avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2017. Pour les salariés présents à La Créole avant la date de signature du protocole, un avenant à leur contrat de travail leur est soumis pour accord. Pour les salariés rentrés à La Créole après la signature du protocole, il est précisé que leur contrat de travail se réfère obligatoirement à la grille des salaires.

Selon l'annexe n° 1 de ce protocole de 2017, l'échelon des salariés entrant après la date de signature du protocole correspond au nombre d'années d'expérience acquises dans des niveaux de responsabilité et d'autonomie similaires avant leur embauche à La Créole dans la limite de dix ans, seuls les agents faisant l'objet d'un transfert pouvaient échapper à cette limitation³⁰. La Créole n'a pourtant pas respecté cette règle pour les trois agents concernés.

²⁹ L'article 8 des statuts de La Créole communautaire dispose en effet que « *la nouvelle régie communautaire La Créole est tenue, à l'égard des salariés dont les contrats de travail subsistent, aux obligations qui incombent à l'ancienne régie à la date du transfert des compétences, notamment l'application de l'ensemble des protocoles d'accord en vigueur au 31 décembre 2019. Aussi, les caractéristiques essentielles des contrats de travail seront maintenues (...)* ».

³⁰ Cette exception à la limite de dix ans, faite pour les agents transférés, est indiquée expressément dans l'avenant n° 3 au protocole d'accord relatif à la grille des salaires signé le 13 juin 2019 (article 2.5.2 de la convention collective).

Tableau n° 5 : Classification des agents de la CISE recrutés en CDI au 1^{er} juillet 2019

<i>Matricule</i>	<i>Emploi</i>	<i>Classification au contrat de travail</i>	<i>Soit un Salaire Mensuel Indiciaire Brut (SMIB) en € *</i>	<i>Classification théorique prévue à la grille de salaires</i>	<i>Soit un SMIB</i>	<i>Écart par mois</i>
11	Agent réseaux	Cl. 3.3 Indice : 525 Ech : 13	2 538	Cl. 3.3 Indice : 505 Ech : 10	2 441	97
92	Technicien réseaux	Cl. 4.2 Indice : 670 Ech : 52	3 238	Cl. 4.2 Indice : 530 Ech : 10	2 562	677
117	Agent Petites Interventions	Cl. 4.1 Indice : 672 Ech 64	3 248	Cl. 4.1 Indice : 518 Ech : 10	2 504	744

Source : contrats et grille indiciaire de La Créole. * valeur du point mensuel brut en euros : $58/12 = 4,8333 \text{ €}$

Ces embauches caractérisent un traitement inéquitable avec les salariés transférés, dont la reprise d'ancienneté est limitée. Elles contreviennent aussi à la correcte application des règles de la grille des salaires.

3 UNE PROFUSION DE PROTOCOLES D'ACCORD TRÈS AVANTAGEUX POUR LES SALARIÉS

3.1 Les accords applicables à La Créole

Selon l'article L. 2211-1 du code du travail, « *les dispositions du (livre II relatif à la négociation collective - les conventions et accords collectifs de travail) sont applicables (...) aux établissements publics à caractère industriel et commercial* ».

En l'occurrence, il est appliqué la convention collective nationale des entreprises des services d'eau et d'assainissement du 12 avril 2000³¹. Les contrats de travail de La Créole y font référence.

S'agissant des accords internes à l'établissement, outre les trois protocoles d'accord des négociations annuelles obligatoires, pas moins de 26 protocoles d'accord ou avenants à ces protocoles ont été conclus sur la période 2017-2019³². L'année 2020 enregistre encore 11 avant de diminuer drastiquement les années suivantes.

Les protocoles d'accord et avenants se sont succédé sans que des consolidations ne soient opérées. L'articulation entre les textes est rendue difficile par la multitude et la variété des dispositifs traités au sein de chacun d'eux. Parmi les sujets traités, figurent les éléments de rémunération des agents, qu'il s'agisse des salaires de base, de différents autres compléments de salaires instaurés (de l'action sociale, du temps de travail, couramment regroupés au titre des avancées sociales), mais aussi la classification des agents. Sur ce dernier point, un changement

³¹ Étendue par arrêté du 28 décembre 2000 n° 3302-IDCC n°2147, modifiée et complétée par avenants et accords.

³² Dont négociations annuelles obligatoires, protocoles ou avenants : 10 en 2017, 8 en 2018, 11 en 2019. Pour le détail (cf. annexe n° 3).

a été opéré au courant de l'année 2017 avec la finalisation et la mise en application sur l'année d'une grille des classifications des emplois couplée à une grille des salaires.

La chambre relève surtout que le conseil d'administration n'a pas délibéré sur les subventions, les primes ou les conditions d'organisation prévus dans les protocoles d'accord, alors que ces questions intéressaient le fonctionnement de la régie. Tout au plus a-t-il voté les budgets lors des rendez-vous annuels réglementaires.

En réponse à la chambre, M. Pellegrini affirme que le conseil d'administration était totalement associé et impliqué dans la politique sociale menée au sein de La Créole, notamment lors des débats d'orientations budgétaires, des votes du budget et du compte administratif et des rapports d'activités. Il souhaitait un climat social apaisé et de bonnes conditions salariales. Concernant la délibération du conseil d'administration pour les protocoles d'accord, il y a selon lui interférences entre le régime privé auquel les salariés sont soumis et le régime public auquel La Créole est soumise. Mis en relation avec une autre régie après avoir interrogé la Fédération nationale des collectivités concédantes et des régies (FNCCR) sur ce sujet, celle-ci lui aurait indiqué qu'une telle délibération du conseil d'administration n'était pas nécessaire. Ainsi déclare-t-il avoir signé les protocoles d'accord selon et en concordance avec les crédits votés par le conseil d'administration, en application du 3^{ème} alinéa de l'article 2221-28 du CGCT qui prévoit que le directeur « *recrute et licencie le personnel nécessaire dans la limite des inscriptions budgétaires* ».

3.2 La mise en application en 2017 d'une grille des classifications et d'une grille des salaires

La convention collective prévoit que les métiers de l'eau et de l'assainissement sont classés en trois grandes filières : exploitation-technique, clientèle et support, elles-mêmes déclinées en sous-filières, emplois repères de branche (ERB) et emplois³³. La grille de classification des emplois de La Créole reprend et complète ce système organisationnel selon une déclinaison qui lui est propre³⁴.

La mise à jour de la grille des classifications en juin 2017, deux ans après la précédente³⁵, a conduit à un changement dans la structure des emplois, la part des techniciens et cadres, aux salaires les plus élevés, se trouvant renforcée. Ainsi, entre 2016 et 2017, on observe une diminution de moitié du nombre d'agents (49 en 2016 versus 24 en 2017), un quasi triplement du nombre de techniciens supérieurs et agents de maîtrise (16 en 2016 versus 42 en 2017), auquel s'ajoute un quasi triplement du nombre de cadres (5 en 2016 versus 13 en 2017).

³³ Convention collective, avenant n° 7 du 6 mars 2008 relatif à la classification des emplois.

³⁴ La filière support est déclinée en plusieurs sous-filières ; les groupes de classification sont par ailleurs déclinés en sous-groupes.

³⁵ Protocole d'accord du 19 mars 2015.

Tableau n° 6 : Évolution de la structure des emplois entre 2016 et 2017

<i>Année</i>	2016		2017	
<i>Classification</i>	nbre agents	% total	nbre agents	% total
<i>Agent</i>	49	43 %	24	19 %
<i>Apprenti</i>	5	4 %	13	10 %
<i>Cadre</i>	5	4 %	13	10 %
<i>Technicien</i>	40	35 %	36	28 %
<i>Technicien sup/ agent de maîtrise</i>	16	14 %	42	33 %
<i>Sous-Total</i>	115	100 %	128	100 %

Source : rapport 2017 au CSE

Le protocole indique que le positionnement des salariés a été déterminé au regard des missions traduites au travers des quatre critères définis par la convention collective nationale, à savoir : la complexité et la technicité, l'autonomie et l'initiative, la responsabilité sur les agents et/ou les résultats et les connaissances ou expériences nécessaires.

Ainsi, au regard de l'article 3.4 de la convention collective présentant les éléments caractérisant la notion de cadre, La Créole a opéré en 2017 un repositionnement de certains de ses agents relevant du groupe 5 (agents responsables ou chefs de services)³⁶.

Les changements de classification des emplois apportés en 2017 associés à la mise en place de la grille des salaires ont mécaniquement conduit à une augmentation de la masse salariale dès 2017. La Créole estime que cet effet a été limité dans la mesure où la méthodologie de la construction de la grille des salaires, avant négociations et hors traitements particuliers, visait à se rapprocher au plus près des rémunérations alors en vigueur.

La chambre constate toutefois que dans l'optique d'aligner les salaires sur la nouvelle grille en place, des primes ont été établies dont l'effet se poursuit à ce jour (voir *infra*).

D'un point de vue opérationnel, la chambre observe en outre que La Créole n'a pas profité de la mise en application des grilles pour se doter d'un système d'information des ressources humaines (SIRH) ni même mis en place un outil automatisé et sécurisé de suivi de la correcte mise en œuvre de ces grilles.

Par ailleurs, le caractère objectif et périodique de l'avancement à l'ancienneté prévu par l'adoption de la grille (de type un échelon par an) est mis à mal par le maintien, inscrit au protocole, de la possibilité d'un avancement au choix³⁷, dont La Créole a fait usage lors des réunions de la commission administrative paritaire (CAP).

La Créole a en effet décidé de mettre en place une CAP par protocole d'accord en date du 27 juillet 2017. Cette commission est chargée de rendre des avis concernant toutes les évolutions individuelles des salariés. Son avis est consultatif en ce qui concerne l'évolution individuelle dans la grille de classification (promotion interne) et l'octroi de primes exceptionnelles individuelles. Il est en revanche décisionnel concernant les recours individuels de classification. Il est aussi prévu que la CAP soit informée des décisions prises en faveur du personnel quant à leur évolution dans le cadre de l'application du protocole « égalité

³⁶ La convention prévoyant que les salariés qui répondent aux critères cumulatifs indiqués à l'article 3.4 évoluent principalement au sein des groupes VI à VIII de la convention collective.

³⁷ Avenant n° 2 à la grille des salaires, 29 janvier 2019.

femmes/hommes ». Enfin, il est prévu que la CAP se réunisse autant que de besoin et au minimum une fois par an.

Pour la période 2017-2019, seuls deux procès-verbaux (relatifs aux commissions des 25 mars 2019 et 18 décembre 2019) ont été transmis à la chambre, quand bien même ces documents font état d'autres CAP³⁸.

La chambre a constaté un manque de transparence quant au processus promotionnel, confirmé par la plupart des entretiens d'instruction tenus avec les différents chefs de services.

3.3 Une politique salariale généreuse

La chambre a procédé à l'examen de certaines primes et avantages, sans exhaustivité. En préalable, elle constate que le conseil d'administration n'a pas été amené à se prononcer sur les différents dispositifs.

3.3.1 Une évolution progressive des primes dans leurs objets et dans leurs montants

Sur la base des protocoles d'accord, La Créole attribue de nombreuses primes à ses agents. La chambre a constaté que fin 2019, son application est parfois éloignée des considérations et du périmètre d'origine.

Il en va ainsi des primes qui lors de leur instauration constituaient des primes métiers c'est-à-dire dont l'attribution était conditionnée au métier exercé (sujétion terrain, maac³⁹, prime d'activité, etc.). Par protocoles d'accord successifs, La Créole a décidé de leur généralisation à tous les agents (hors le cas de la prime maac)⁴⁰ et en a fait évoluer les montants.

La prime d'activité constitue une mesure compensatoire à un avantage dont bénéficiaient les salariés du prestataire Veolia Eau en charge du service de l'eau avant leur transfert en 2010. Le protocole d'accord de La Créole de 2010 relatif au transfert des personnels de Veolia Eau prévoyait une équivalence à donner à la prime avantage eau dont ces derniers bénéficiaient pour le paiement de leurs factures personnelles d'eau. Établies en 2011, lors des négociations annuelles obligatoires à hauteur de 15 € brut par mois, cette prime a été augmentée jusqu'à atteindre en 2019 un montant mensuel de 40 € versé en une fois (soit 480 € annuel par agent). Le versement n'est pas conditionné au fait que l'agent soit à jour des sommes dues à La Créole. Dans son rapport sur la régie communautaire La Créole, la chambre constate que cette prime est toujours versée, alors même que certains agents ne sont pas à jour du règlement de leurs factures d'eau.

La prime dite « de fonction » était initialement attribuée de manière individuelle, au bénéfice de neuf salariés, car conçue comme étant liée à la réalisation de missions spécifiques et/ou entraînant des responsabilités complémentaires, lors d'une évolution de poste par

³⁸ Le PV de la CAP du 25 mars 2019 mentionne une CAP du 6 novembre 2018, une CAP des 18 et 26 novembre 2018 et renvoie à une CAP à tenir en avril 2019 pour laquelle rien n'indique qu'elle s'est tenue.

³⁹ Missions administratives et accueil clientèle.

⁴⁰ Fin 2019, la prime mensuelle de sujétions pour les maac (52 € brut par mois en 2019) reste limitée à son objet initial et à moins d'une trentaine d'agents exerçant principalement dans les services supports.

exemple. Elle a fait l'objet d'une extension à tous les salariés de La Créole à compter de 2015⁴¹, à la suite d'un préavis de grève⁴².

En substitution de la prime d'activité désormais étendue à tous, mais aussi de la prime d'ancienneté et de la prime COSPAR, un protocole signé en septembre 2017 instaure sous l'appellation prime Raccord une prime mensuelle brute de raccordement à la grille des salaires au titre de son entrée en vigueur. Elle est accordée à l'ensemble des salariés présents à La Créole à la date de signature du protocole. S'élevant à 75 € brut avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2017, portée à 150 € brut à compter du 1^{er} juillet 2018, elle représente au total près de 194 000 € en 2019.

De même, la prime de sujétion terrain, autrefois dénommée prime de salissure, a été généralisée à tous les salaires. Elle représentait 52 € mensuels en 2019. À l'origine, cette prime était octroyée aux agents de terrain du service assainissement collectif pour compenser les frais supplémentaires de lavage de leurs vêtements de travail et, de manière exceptionnelle, aux agents de terrain des autres services dans le cas d'interventions très salissantes.

3.3.2 Le cas spécifique de la prime d'intéressement

Par protocole d'accord d'établissement du 30 juin 2017 valable sur une période triennale, une prime d'intéressement, associant collectivement les salariés aux performances et aux résultats de l'établissement, a été mise en place entre le directeur et l'organisation syndicale représentative pour les exercices 2017 à 2019.

En préalable, la chambre relève que le protocole d'accord n'a pas été soumis à l'approbation du conseil d'administration contrairement à l'article R. 2221-18 du CGCT et aux statuts de la régie qui prévoient que cette instance délibère sur toutes les questions intéressant le fonctionnement de l'établissement⁴³. Si le principe d'une prime d'intéressement n'a pu échapper au conseil d'administration, du moins ses modalités ne lui ont jamais été soumises⁴⁴. Comme déjà évoqué *supra*, selon M. Pellegrini, le conseil d'administration était totalement associé et impliqué dans la politique sociale menée au sein de la régie.

Cette prime est composée d'une part principale liée à l'atteinte de plusieurs objectifs (entre autres à l'amélioration du rendement des réseaux d'eau potable, de la facturation et du recouvrement et à l'atteinte d'objectifs fixés aux différents services) et d'une part complémentaire correspondant au solde de l'enveloppe non consommée par la part principale dans le cas où la part principale ne s'est pas retrouvée supérieure à l'enveloppe.

La chambre constate que non seulement l'enveloppe n'a pas été spécifiquement votée par le conseil d'administration (c'est-à-dire hors budget primitif), mais que le dispositif ne peut qu'être très favorable, ou favorable par le jeu de la part complémentaire, ce qui neutralise une partie de son efficacité.

⁴¹ Pour les chefs de services et membres de la direction : 75 € brut puis 150 € brut à partir du 1^{er} avril 2016 ; pour les autres salariés : 50 € brut puis 100 € brut à compter du 1^{er} avril 2016.

⁴² Entérinée par protocole de fin de conflit du 3 novembre 2015 puis dans le protocole d'accord des NAO du 10 novembre 2015.

⁴³ Selon l'article 11 des statuts (dans sa version antérieure comme postérieure à la signature de l'accord).

⁴⁴ Voir également le décret n° 2016-33 du 20 janvier 2016 fixant la liste des pièces justificatives des dépenses des collectivités territoriales, des établissements publics locaux et des établissements publics de santé, qui prévoit, parmi les pièces à produire en matière de dépenses de personnel, des actes de l'organe délibérant.

Au total, selon les services de La Créole et s'agissant de l'effectif présent toute l'année (ne comprenant pas des alternants, soit 87 agents concernés), le montant brut moyen de la prime d'intéressement (parts principale et complémentaire cumulées) s'est élevé par agent à 2 549 € en 2017, 2 270 € en 2018 et 2 858 € en 2019, soit une évolution de 12 % entre la première et la dernière année d'application du protocole.

La liquidation de la prime dépend de l'atteinte de plusieurs résultats d'ordres différents. Parmi les 15 critères, figure l'amélioration du rendement de réseau d'eau potable au regard d'un indicateur dit « rendement net minimal ».

Au moment de la mise en place du protocole d'accord, aucun seuil n'était précisé puis il a été fixé à 69,37 %⁴⁵, soit la valeur 2015 que La Créole n'atteignait plus, les rapports d'activités évoquant une remontée du rendement de réseau d'eau potable appréhendée comme « longue et progressive ». La Créole n'a pas réussi à atteindre ce rendement net minimal sur la période et n'a donc pas donné lieu à versement de la quote-part d'intéressement à ce titre.

Il n'en demeure pas moins que ce niveau d'exigence est éloigné des objectifs de la loi Grenelle II⁴⁶ (qui vise un taux de 85 %, ajustable en fonction des contextes territoriaux et estimé en l'espèce à 73 % par la régie⁴⁷). Par la suite, le seuil à atteindre a été abaissé à 60 %, ce qui permet désormais à La Créole communautaire de l'atteindre (son rendement net de réseau étant de 60,9 % en 2021). Selon M. Pellegrini, l'ancien directeur, le seuil minimal du rendement du réseau d'eau potable a été abaissé en 2020 à 60 % afin d'être atteignable, comme le prévoit code du travail et parce qu'il fallait un critère incitatif pour les salariés.

Pourtant, comme déjà évoqué *supra* 2.1, les objectifs du Grenelle II qui lui sont spécifiquement applicables sont bien de 73 % pour le territoire de Saint-Paul et 69 % pour le territoire de Trois-Bassins, soit environ la valeur atteinte en 2015.

Le deuxième critère, relatif au montant des encaissements en régie de recettes, consistait à appliquer un taux au montant global encaissé selon une grille de calcul. Si le montant global recouvré pour l'année considérée était inférieur à 17 M€, le montant de l'intéressement au titre de ce critère était nul. Or, déjà en 2013, d'après les données de la régie, le niveau d'encaissement se situait bien au-delà de la fourchette basse⁴⁸. Ainsi, même si les recettes recouvrées étaient fluctuantes d'une année sur l'autre, en fixant le minimum à atteindre à 17 M€, les agents de La Créole étaient assurés d'une enveloppe positive au titre de ce critère. Cela s'est vérifié dans les faits avec des montants arrêtés à 23,42 M€ en 2017, 20,15 M€ en 2018 et 25,82 M€ en 2019.

Un troisième critère porte sur le taux annuel de réponses téléphoniques abouties et traitées à La Créole (0 € de prime si 50 % d'appels aboutis ; 10 000 € si 100 % d'appels aboutis, au prorata entre ces deux bornes). Pour ce critère, l'enjeu en termes de masse financière était moindre, mais il n'était cependant pas négligeable. En pratique, le taux, qui était d'ailleurs simplement déclaré par les services, est ainsi passé de 57,6 % en 2018 à 93 % en 2019 (soit une enveloppe 2019 brute à partager de 8 636 €). La chambre relève à l'occasion que les notions de « réponses abouties et traitées » n'étaient et ne sont toujours pas définies ; elles ne résultent que des statistiques de la plateforme téléphonique.

⁴⁵ Par avenant n° 1 au protocole d'accord, en date du 29 juin 2018, pour 2018 et 2019.

⁴⁶ Loi du 12 juillet 2010 dite Grenelle II et décret n° 2012-97 du 27 janvier 2012.

⁴⁷ Source : rapport d'activités 2017 p. 58.

⁴⁸ Évolution des encaissements en régie : 20,44 M€ en 2013, 19,67 M€ en 2014, 20,56 M€ en 2015, 21,70 M€ en 2016 (source : rapports d'activités 2017 à 2019).

Le rapport de la chambre relatif à la régie communautaire La Créole apporte des observations complémentaires sur cette prime d'intéressement toujours en vigueur.

3.3.3 Le cas spécifique de l'indemnisation des astreintes

Mis en place pour pouvoir assurer la continuité du service, les dispositifs d'astreinte ouvrent droit à une prime d'astreinte que La Créole considère comme un élément de rémunération à part entière.

Indemnisant à l'origine les astreintes par application, selon leur typologie, de taux, forfait et indemnité d'astreinte, la régie est passée à une rémunération forfaitaire. Le protocole d'accord de 2015⁴⁹ précisait que tous les forfaits mensuels avaient été établis sur la base d'une semaine d'astreinte toutes les quatre semaines. Dans le cas où le rythme serait inférieur, il était prévu que le forfait soit réduit de moitié.

Par la suite, le principe du forfait mensuel a été conservé avec augmentation du montant au fil des négociations collectives et l'inscription dans le corps du texte d'une réduction en fonction du nombre d'astreintes effectué a, pour sa part, disparu.

Les astreintes comprennent aussi d'office un nombre d'heures supplémentaires par semaine d'astreinte auxquelles d'autres heures supplémentaires peuvent s'ajouter.

Les astreintes représentent une dépense de 0,35 M€ en 2019 au bénéfice de 75 agents. Les montants mensuels et annualisés appliqués en 2019 sont les suivants :

Tableau n° 7 : Dispositif d'astreinte hebdomadaire 2019, en € brut

Services	Eau potable et assainissement			Assainissement	Eau potable		
Niveaux d'astreinte	3	Sécurité logistique communication	Téléphonie	Eaux usées	2	1 électroméca	1 réseau
Forfait astreinte	705	525	200	500	500	250	250
Indemnité de télégestion	145	35	35	205	202	205	120
Montant mensuel	850	560	235	705	702	455	370
Montant à l'année	10 200	6 720	2 820	8 460	8 424	5 460	4 440

Source : protocole d'accord et fichiers de paie

Le protocole prévoit une désignation directe des agents d'astreinte par la direction, après avis du CSE ou éventuellement après un appel à candidatures. La chambre a constaté une permanence des agents entrés dans le dispositif.

Le forfait mensuel est calculé sur la base d'un nombre d'astreintes par an fixé en fonction du nombre d'agents composant le groupe d'astreinte. Le protocole prévoit expressément le nombre d'astreintes minimum à assurer par les agents (13 pour les astreintes avec 4 agents, 10 pour les astreintes avec 5 agents, 5 pour les astreintes avec 20 agents). Il n'est pas prévu de retenue du forfait d'astreinte si celle-ci n'est pas assurée. Par-là, le directeur et les

⁴⁹ Avenant n° 1 du 27 avril 2015.

représentants des organisations syndicales ont ainsi entériné une décorrélation avec la réalisation effective des services.

Au final, les astreintes se trouvent réévaluées et appliquées mensuellement sans que soit exigé un décompte de l'exercice effectif de ces astreintes et heures supplémentaires.

Le protocole en vigueur prévoit que la sortie volontaire du dispositif d'astreinte entraîne la perte des éléments de rémunération associée. Toutefois, un cas particulier est prévu pour les agents âgés de plus de 60 ans demandant à sortir volontairement du dispositif, pour lesquels il est accordé une indemnité compensatoire

Les modalités prévues à l'accord de 2017 ont par la suite été revues par les accords intervenus en 2020. L'âge a été abaissé de 60 à 55 ans et le mécanisme est applicable sans condition d'âge pour les agents astreints en téléphonie accédant au poste de chef. En outre, la forfaitisation, dans ses différents volets, s'y accentue.

Le rapport de la chambre relatif à la régie communautaire La Créole apporte des observations complémentaires sur ce régime des astreintes, toujours en vigueur.

Par ailleurs, La Créole n'a pas défini d'obligation de résidence pour les astreintes. Pourtant, l'objectif de continuité du service public suppose que le temps d'intervention soit rapide, ce qui implique un temps de trajet raisonnable. Cet aspect n'est pas pris en compte.

3.3.4 L'attribution de véhicules de service

Conformément au principe limitant la mise à disposition des véhicules de service à l'exercice des fonctions professionnelles, elle était initialement prévue à La Créole⁵⁰ pour les astreintes et les missions professionnelles.

En pratique, cette mise à disposition s'est étendue bien au-delà de la seule période des astreintes et sans être réservée aux seuls agents entrés dans le dispositif. Ainsi, le nombre de bénéficiaires a cru au fur et à mesure des années. Compte tenu de la possibilité de remisage à domicile, les véhicules ont été individualisés au lieu d'être mutualisés.

Selon les propos de M. Pellegrini il est impossible, pour des raisons d'efficacité, de mutualiser les véhicules pour les agents de terrain. Il faut un véhicule par agent de terrain. Mais cette allégation n'est appuyée d'aucune étude ou démonstration, comparativement aux avantages et inconvénients d'une mise à disposition partagée de véhicules, appliqué au cas d'espèce.

Le parc qui se composait de 66 véhicules en 2017 en comptait 93 en 2019⁵¹, soit 27 véhicules de plus en deux ans.

La chambre relève que le règlement intérieur encadrant les conditions d'utilisation des véhicules de service et de fonction n'a pas non plus été validé par le conseil d'administration de la régie municipale.

Le rapport de la chambre relatif à la régie communautaire La Créole apporte des observations complémentaires à ce sujet, constatant notamment que l'extension du nombre de véhicules s'est poursuivie par la suite.

⁵⁰ Protocole du 15 juillet 2010.

⁵¹ Source : rapport d'activités de La Créole. Pour 2019 : 5 motos, 68 véhicules en location, 20 véhicules en propre.

3.4 Un régime du temps de travail confortable

3.4.1 Une durée de travail annuelle inférieure à celle du droit commun

Selon l'article L. 3121-1 du code du travail, « *la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles* ». La durée légale de travail effectif des salariés à temps complet est fixée à 35 heures par semaine⁵².

La durée effective du travail des salariés de La Créole est également fixée à 35 heures hebdomadaires (hors cas des forfaits, voir *infra*) ; elle n'ouvre pas droit à RTT. Des horaires collectifs de travail figurent dans le règlement intérieur⁵³ et les contrats. Des aménagements sont possibles.

Le code du travail autorise l'octroi de congés au-delà de 25 jours ouvrés par an⁵⁴. La convention collective dont relève La Créole stipule qu'« *il est accordé à tous les salariés à temps plein pour 12 mois de travail effectué au cours de la période de référence dans l'entreprise, à défaut de celle du droit commun, un nombre de jours de congés égal à 25 jours ouvrés (...)* ».

Avec 36 jours de congés ouvrés par an, les agents de La Créole bénéficient d'un nombre de congés supérieur au droit commun : 31 jours de congés annuels auxquels s'ajoutent 5 jours de congés exceptionnels (parmi lesquels la journée de solidarité) attribués par note de service annuelle du directeur. Les jours de congés exceptionnels ne sont d'ailleurs pas expressément stipulés dans les contrats de travail, qui mentionnent uniquement un nombre de jours de congés égal à 2,58 jours ouvrés par mois de travail effectif⁵⁵.

En outre, alors que les contrats de travail mentionnent un nombre de jours de congés ouvrés⁵⁶, le livret d'accueil parle curieusement de jours ouvrables⁵⁷ en précisant que le nombre de jours de congés annuels auquel a droit le salarié est égal à 30,96 jours (sans arrêt de travail).

Le nombre de congés en vigueur résulte du protocole d'accord de 2010 sur les modalités de transfert des salariés de Veolia Eau vers La Créole. Il ressort de ce protocole que le nombre de jours de congés accordés aux agents communaux était alors de 27. L'octroi de 9 jours de plus (soit 36 jours de congés annuels au total) constitue un héritage des contrats de travail de droit privé provenant des délégations de service public, considéré comme un droit acquis et appliqué à l'ensemble des salariés déjà présents et arrivés par la suite, dans l'objectif d'avoir une équité entre tous les salariés.

⁵² Article L. 3121-27 du code du travail.

⁵³ L'unique règlement intérieur communiqué date du 3 juillet 2012.

⁵⁴ Article L. 3141-3 du code du travail : « *Le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur. (...)* » ; article L. 3141-9 du code du travail : « *Les dispositions de la présente section ne portent atteinte ni aux stipulations des conventions et des accords collectifs de travail ou des contrats de travail ni aux usages qui assurent des congés payés de plus longue durée* ».

⁵⁵ Voir les contrats de travail : « *2,58 jours ouvrés par mois de travail effectif, en application du protocole d'accord du 1^{er} septembre 2010 sur les congés de La Créole* ».

⁵⁶ Jour ouvré : jour où l'établissement est réellement en activités.

⁵⁷ Jour ouvrable : jour qui peut être légalement travaillé, c'est-à-dire pas les jours fériés et les dimanches, en principe.

Avec 36 jours de congés annuels, ce volume conduit à ce qu'un agent travaille théoriquement⁵⁸ 215 jours ou 1 505 heures par an en moyenne⁵⁹, soit 14,57 jours de moins par an que le régime public de droit commun (établi annuellement sur 228 jours plus la journée de solidarité, soit 1 607 heures)⁶⁰.

Tableau n° 8 : Comparatif du régime du temps de travail des agents

	Régime légal	La Créole
<i>Nombre de jours annuels</i>	365 j	
- jours de repos hebdomadaires (samedi -dimanche)	104 j	105 j
- jours fériés (hors samedis et dimanches)	8 j	8 j
- jours de congés annuels	25 j	31 j
- jours de congés exceptionnels	sans objet	5 j
- RTT	sans objet	sans objet
= jours travaillés	228 j	215 j
Heures travaillées = 228 jours * 7 h = 1 596 heures arrondi à 1 600 heures pour le régime légal 215 * 7 h = 1 505 heures pour La Créole	1 600 h	1 505 h
+ Journée de solidarité (+ 7h)	1 607 h	incluse dans les congés exceptionnels

Source : CRC, à partir du protocole d'accord du 24 juin 2019 de La Créole

En outre, les autorisations d'absence pour événements familiaux, payées et non déductibles des congés payés, sont fixées par protocole. Le régime est généreux par rapport aux autorisations prévues par la convention collective. Dans plusieurs cas, la durée du congé est plus longue que celle prévue dans la convention collective. Le régime autorise même l'octroi de congés pour des situations non prévues par cette dernière (pour une comparaison, annexe n° 4). Par ailleurs, en toute incohérence les forfaits jours des cadres dirigeants tiennent déjà compte des congés familiaux (*infra* 3.4.2).

Le fait qu'une partie des durées fixées s'écarte des dispositions de la convention collective n'est pas irrégulier dans la mesure où un accord peut prévoir des dispositions plus favorables aux salariés que celles prévues par la convention collective. Le protocole d'accord, particulièrement généreux, n'a toutefois pas été entériné par une délibération du conseil d'administration.

⁵⁸ A raison de 35 heures par semaine réparties sur 5 jours. Il s'agit du temps théorique, ce temps ne pouvant être vérifié en pratique, faute de badgeuse.

⁵⁹ Sur la base de 104 jours de repos hebdomadaires (samedi et dimanche), 10 jours fériés et 36 jours de congés indiqués au protocole d'accord. Le nombre de jours de travail s'élève à 216 en 2022 à La Créole communautaire : en considérant 105 jours de repos hebdomadaires (samedi-dimanche), 8 jours fériés, et 36 jours de congés.

⁶⁰ (1 607 heures - 1 505 heures) / (journée de travail de 7 heures) = 14,57 jours.

3.4.2 La durée de travail applicable aux cadres

Le code du travail offre la possibilité à certains salariés d'aménager leur temps de travail par la conclusion de conventions de forfait : forfait hebdomadaire ou mensuel en heures⁶¹, forfait annuel en heures⁶² ou en jours⁶³. Il s'agit des cadres « *qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés* »⁶⁴.

La convention collective nationale prévoit pour le temps de travail des cadres, selon les cas, une convention de forfait à la mission pour les cadres dirigeants, des conventions individuelles de forfait hebdomadaire ou mensuel en heures pour les cadres intégrés à une équipe de travail et des conventions de forfait annuel en jours pour les autres cadres.

La Créole, quant à elle, a institué par deux protocoles d'accord en date du 24 juin 2019, prenant leur plein effet sur les exercices 2020 et suivants, un forfait annuel en jours et un autre en heures.

Selon la réglementation, les conventions individuelles de forfait doivent être incluses dans le contrat de travail ou sous la forme d'avenant à celui-ci. Dix-neuf agents sont concernés sur la période sous revue. Bien que la chambre n'ait pas obtenu l'ensemble des conventions individuelles, le dispositif soulève plusieurs observations.

- **Le forfait en jours**

Le forfait en jours est réservé par le protocole d'accord aux cadres dirigeants autonomes des groupes de classification 8-1 à 8-3. Les salariés éligibles ne sont ainsi pas soumis à la durée légale hebdomadaire de 35 heures. Le temps de travail du salarié avec lequel est signée une convention individuelle de forfait est décompté en nombres de jours travaillés, défini dans une convention écrite individuelle conclue avec lui. Le protocole d'accord prévoit que les jours réalisés au-delà du forfait sont déduits du forfait de l'année suivante.

Le code du travail prévoit un forfait maximal annuel de 218 jours et la convention collective de 216 jours. Le forfait maximal fixé au protocole d'accord signé en 2019 s'établit à 215 jours par an. Le nombre de jours travaillés au titre du forfait annuel en jours est fixé au sein de La Créole à 205 jours « *intégrant les éventuels congés pour divers événements notamment pour événements familiaux* ». Ce forfait considère donc d'emblée des congés au titre d'événements familiaux, alors que ces événements sont par nature incertains et aléatoires.

Dans les avenants d'un exemple de contrat de travail pris sur le fondement du protocole d'accord adopté en 2019, le calcul des jours de RTT (à hauteur de 13 jours annuels) correspond « *à la différence entre le nombre maximal de jours travaillés (218 jours) et la durée annuelle de travail fixée à 205 jours dans les conditions de recours au forfait* ». Ce calcul en référence à un nombre maximal de jours travaillés de 218 jours n'est pas cohérent avec le forfait maximal fixé par protocole d'accord et applicable à La Créole, à hauteur de 215 jours par an.

⁶¹ Forfaits qui consistent à fixer globalement le nombre d'heures de travail que le salarié doit effectuer chaque semaine ou chaque mois sans fixer la répartition de ces horaires.

⁶² Forfait qui consiste à fixer globalement le nombre d'heures de travail que le salarié doit effectuer chaque année sans fixer de répartition hebdomadaire ou mensuelle de ces horaires.

⁶³ Forfait qui consiste à décompter le temps de travail en jours ou en demi-journées et non plus en heures.

⁶⁴ Article L. 3121-58 du code du travail.

En application de l'article L. 3121-64 du code du travail, les salariés peuvent renoncer à tout ou partie de leurs journées de repos. Le protocole d'accord de La Créole ne détermine pas le nombre de journées de repos pouvant donner lieu à renonciation et rachat, mais prévoit qu'il est possible pour le cadre relevant du forfait jours de renoncer à ses jours de repos, les conditions de la contrepartie devant faire l'objet d'un avenant au contrat de travail en tenant compte de la convention collective, qui prévoit « *une récupération ou une rémunération des heures supplémentaires majorées à 25 %* ».

Or il s'avère en l'occurrence que la contrepartie à la renonciation n'est ni un repos, ni une rémunération, mais l'attribution d'un avantage en nature, à savoir une voiture de fonction.

- **Le forfait en heures**

S'agissant du forfait en heures, La Créole a fixé le forfait annuel à 1 612,5 heures pour une année civile, qu'elle met en regard de la durée du travail annuelle moyenne de 1 505 heures pour les autres agents. L'écart de 107,5 heures est constitutif selon La Créole d'« heures supplémentaires forfaitisées » qu'elle majore de 25 % en temps et qu'elle convertit ensuite en jours de récupération du temps de travail (RTT). Pour 2019, La Créole a ainsi comptabilisé un nombre arrondi de 18 jours de RTT⁶⁵.

Tableau n° 9 : Forfait annuel en heures mis en place en 2019

<i>OBJET</i>	<i>Durée</i>
<i>Temps de travail des agents classiques (hors cadres) : 7h * 215j = 1 505 h</i>	1 505 heures par an
<i>Forfait annuel en heures fixé dans le protocole</i>	1 612,5 heures par an
<i>Soit pour 215 jours travaillés selon le régime forfaitaire en h</i>	<i>7,5 heures par jour</i>
<i>Écart entre les agents classiques à 1505h et les agents conventionnés au forfait annuel en heures à 1 612,5h (soit 7,5 h * 215 j)</i>	107,5 heures, dites « supplémentaires »
<i>Majoration de ces 107,5 h de 25 % <u>en temps</u> (107,50 h * 25 %)</i>	134,38 heures supplémentaires majorées
<i>Comptabilisation des heures majorées en « jours de RTT » ; nombre arrondi</i>	18 RTT

Source : CRC, à partir des protocoles d'accord et conventions individuelles

La notion d'heures supplémentaires se définissant en référence au temps de travail moyen de 1 505 heures, l'application du dispositif suppose un suivi pratique du temps de travail. En l'absence de décompte automatisé, l'établissement se prive de contrôler le respect des dispositions conventionnelles établies.

Comme dans le cas du forfait en jours, la renonciation aux jours de RTT par les cadres trouve sa contrepartie, non dans un repos ou une rémunération, mais dans l'octroi de véhicules de fonctions⁶⁶.

⁶⁵ Chaque année, le nombre de jours travaillés est recalculé par le service RH au regard des jours ouvrés et fériés de l'année, ce qui fait varier d'autant le forfait d'« heures supplémentaires » inclus dans le forfait horaire annuel et par suite leur comptabilisation ou conversion en RTT.

⁶⁶ Article 3 relatif à la contrepartie décidée d'un commun accord dans le cadre de la renonciation : « *M. X renonce à ses RTT et demande à l'employeur de continuer à disposer d'une voiture de fonction en contrepartie de la rémunération supplémentaire qui aurait dû lui être accordée* ».

La chambre relève que l'attribution de véhicules de fonctions, qui doit relever de critères liés à l'activité et ainsi correspondre à un besoin, ne peut constituer une compensation à une renonciation. Ces éléments doivent être décorrélés.

En définitive, le régime très favorable du temps de travail mis en place à La Créole accentue les avantages salariaux obtenus. Rapportée à un temps de travail inférieur au droit commun des agents publics, la rémunération appliquée à La Créole est d'autant plus avantageuse pour l'agent et onéreuse pour l'établissement.

CONCLUSION

Le développement de l'activité de la régie des eaux et d'assainissement La Créole, par la croissance des effectifs induits, n'est qu'un facteur explicatif de la hausse de ses dépenses de personnel entre 2017 et 2019.

Cette période est en effet marquée par un renforcement des effectifs, une profusion de négociations ou renégociations internes entre le directeur et la représentation du personnel et sans validation par le conseil d'administration, particulièrement avantageuse pour les agents. La grille de classification des emplois, la nouvelle grille des salaires, la renégociation indemnitaire, sa généralisation, les multiples autres avantages accordés et améliorés, ainsi que le régime du temps de travail particulièrement généreux et qui rend les salaires d'autant plus élevés, ont créé les conditions d'un niveau de dépenses élevé, qui pèse désormais sur l'établissement, devenu régie communautaire depuis le 1^{er} janvier 2020.

À ce poids budgétaire, s'ajoutent les effets de recrutements inégaux effectués à cette époque. Les nombreuses défaillances relevées par la chambre dans le processus de recrutement ont eu des conséquences négatives sur l'organisation du travail, en raison d'une inadéquation entre les besoins et les qualifications ou les compétences, entraînant des surcharges ou des sous-charges de travail au sein des services et entre les services et, inévitablement, une dégradation des rapports sociaux réapparues en 2021 et qui pèsent encore gravement aujourd'hui au sein de la régie communautaire.

ANNEXES

Annexe n° 1. Sigles et Acronymes.....	32
Annexe n° 2. Évolution des dépenses de personnel.....	33
Annexe n° 3. Liste des protocoles d'accord et avenants.....	35
Annexe n° 4. Congés pour événements familiaux	36

Annexe n° 1. Sigles et acronymes

ACCRO	Association des consommateurs et contribuables de la région Ouest
AEP	Alimentation en eau potable
CA	Conseil d'administration
CA	Compte administratif
CAP	Commission administrative paritaire
CCSPL	Commission consultative des services publics locaux
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CGCT	Code général des collectivités territoriales
CSE	Comité social et économique
DM	Décision modificative
DOB	Débat d'orientations budgétaires
EDCH	Eau destinée à la consommation humaine
EPL	Établissement public local
ILO	Irrigation du littoral Ouest
NAO	Négociations annuelles obligatoires
OLE	Office de l'eau Réunion
PGSSE	Plan de gestion de la sécurité sanitaire des eaux
RTT	Réduction du temps de travail
RPQS	Rapport annuel sur le prix et la qualité du service
SMIB	Salaire mensuel indiciaire brut
SPANC	Service public d'assainissement non collectif
SPIC	Service public industriel et commercial
TCO	Communauté d'agglomération du Territoire de la Côte Ouest

Annexe n° 2. Évolution des dépenses de personnel

Tableau n° 10 : Évolution des charges de personnel et frais assimilés (en €)

Compte	Libellé	2017	2018	2019
6333	Particip. employeurs format° pro. cont.	50 876	52 638	103 087
6334	Particip. employeurs effort construct°	20 015	20 118	24 690
6411	Salaires, appointements, commissions	5 120 210	5 999 326	6 457 903
64141	Indemnité et avantages divers	-	6 303	-
6451	Cotisations à l'U.R.S.S.A.F.	833 673	912 605	1 110 939
6452	Cotisations aux mutuelles	213 463	185 670	196 910
6453	Cotisations aux caisses de retraites	581 304	462 606	385 929
6454	Cotisations au Pôle emploi	173 469	229 638	247 224
6458	Cotizat° autres organismes sociaux	9 693	18 239	19 684
64721	Versements aux comités d'entreprise	9 832	11 793	13 102
64722	Versements aux comités d'entreprise	45 802	58 935	72 984
6475	Médecine du travail, pharmacie	13 043	16 802	14 202
6478	Autres charges sociales diverses	245 974	302 360	283 970
648	Autres charges de personnel	212	-	62
	Total mandats chapitre 12	7 317 572	8 277 038	8 930 689

Source : comptes administratifs de La Créole

Tableau n° 11 : Évolution de la masse salariale par service en brut

En €	2017	2018	2019	Évolution 2017-2019	
				Montant	Taux
Assainissement	569 352	626 564	647 584	78 232	14 %
Client factu° réclamations	386 770	403 630	450 170	63 400	16 %
Client PIA relevés	705 779	740 006	777 013	71 234	10 %
Comptabilité	245 573	164 364	222 550	-23 023	-9 %
Direction	230 603	281 027	325 773	95 170	41 %
Distribution AEP	692 804	694 504	789 091	96 287	14 %
Moyens généraux	176 206	351 288	390 074	213 868	121 %
Paie gestion sociale	34 548	40 159	0	-34 548	-100 %
Production AEP	510 077	605 540	715 101	205 024	40 %
Programmation	434 396	527 514	563 524	129 128	30 %
Recherche de fuites	374 703	436 368	476 327	101 624	27 %
Régie	240 456	316 196	352 533	112 077	47 %
Ressources humaines	104 400	170 627	201 467	97 067	93 %
Secrétariat de direction	3 479	29 512	40 277	36 798	1058 %
SPANC	91 663	99 372	119 361	27 698	30 %
Total	4 800 809	5 486 671	6 070 845	1 270 036	26 %

Sources : CRC, d'après les données communiquées par les services paie / ressources humaines de La Créole

Annexe n° 3. Liste des protocoles d'accord et avenants

Protocole n°	Date	Intitulé	Avenant n°
2017			
1	16/06/2017	Protocole d'accord relatif à l'attribution d'une prime exceptionnelle en 2017	
2	30/06/2017	Protocole d'accord relatif à la mise à jour de la grille de classification	
3	30/06/2017	Protocole d'accord relatif aux modalités d'attribution d'une prime d'intéressement pour 2017, 2018, 2019	
4	27/07/2017	Protocole d'accord relatif à la mise en place d'une commission administrative paritaire dénommée "CAP" au sein de La Créole	
5	12/09/2017	Protocole d'accord relatif à la mise en place d'une grille des salaires	
6	27/09/2017	Protocole d'accord négociation annuelle obligatoire (NAO)	
7	27/09/2017	Protocole d'accord relatif aux astreintes	
8	19/10/2017	Protocole d'accord relatif à la mise en place de dispositions particulières pour les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation	
9	23/11/2017	Protocole d'accord relatif au budget des activités sociales et culturelles du comité d'entreprise de La Créole	
10	05/12/2017	Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	
2018			
1	07/02/2018	Protocole d'accord relatif à la mise en place d'une commission administrative paritaire dénommée "CAP" au sein de La Créole	1
2	14/02/2018	Protocole d'accord des membres du collège désignatif préalable à la désignation de délégation du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	
3	01/03/2018	Protocole d'accord relatif aux astreintes	1
4	22/05/2018	Protocole d'accord relatif au maintien des salaires pendant la maladie du salarié disposant de moins d'un an d'ancienneté	
5	07/06/2019	Protocole d'accord relation aux conditions d'attributions de certains congés pour événement familiaux	
6	29/06/2018	Protocole d'accord relatif aux modalités d'attribution d'une prime d'intéressement pour 2017, 2018, 2019	
7	12/07/2018	Avenant n° 1 au protocole d'accord relatif à la mise en place d'une grille des salaires	1
8	19/07/2018	Protocole d'accord négociation annuelle obligatoire (NAO)	
2019			
1	29/01/2019	Avenant n° 2 au protocole d'accord relatif à la mise en place d'une grille des salaires	2
2	28/03/2019	Protocole d'accord relatif à la prorogation des mandats des représentants du personnel	
3	28/03/2019	Protocole d'accord relatif aux conditions d'attribution de congés et autorisation d'absence rémunérées pour événement familiaux	
4	24/04/2019	Protocole d'accord fixant les conditions de recours au forfait en jours	
5	24/04/2019	Protocole d'accord fixant les conditions de recours au forfait en heures sur l'année	
6	13/06/2019	Avenant n° 3 au protocole d'accord relatif à la mise en place d'une grille des salaires	3
7	15/10/2019	Protocole d'accord relatif à la mise en place du comité social et économique (CSE)	
8	08/11/2019	Avenant au protocole d'accord préélectoral (PAP) relatif à la mise en place du conseil social et économique (CSE)	
9	18/12/2019	Protocole d'accord relatif aux négociations annuelles obligatoires (NAO) 2019	
10	18/12/2019	Avenant n° 1 au protocole d'accord relatif au compte épargne temps (CET)	1
11	26/12/2019	Protocole d'accord de fin de conflit suite au préavis de grève du 4 octobre 2019	

Source : données de l'établissement

Annexe n° 4. Congés pour événements familiaux

Tableau n° 12 : Congés spéciaux : congés pour événements familiaux autorisés et rémunérés sur la période 2017-2019

<i>Évènement</i>	Durée minimale selon la loi (jours ouvrables)	Convention collective 3302 (jours ouvrés)	Protocole d'accord La Créole (jours ouvrés)
<i>Naissance ou adoption d'un enfant</i>	3 jours par naissance ou arrivée	3 jours	3 jours
<i>Mariage ou PACS du salarié</i>	4 jours	5 jours	5 jours
<i>Mariage d'un enfant</i>	1 jour	1 jour	2 jours
<i>Décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un PACS</i>	3 jours	3 jours	4 jours
<i>Décès d'un enfant</i>	5 jours (7 sous conditions)	3 jours	5 jours (6 hors département)
<i>Décès d'un petit-enfant</i>	/	/	5 jours (6 hors département)
<i>Décès d'un parent ou d'un allié direct : père, mère</i>	3 jours	1 jour	4 jours (5 jours hors département)
<i>Décès d'un parent ou d'un allié direct : beau-père, belle-mère, frère, sœur</i>	3 jours	1 jour	3 jours
<i>Décès d'un grand-parent, d'un beau-frère, d'une belle sœur, d'un oncle, d'une tante, d'un cousin ou d'une cousine de 1^{er} degré</i>	/	/	1 jour
<i>Congés pour enfants malades</i>	3 jours (5 si l'enfant a moins d'un an ou si le salarié a la charge de 3 enfants)	Les modalités de prise en charge sont du ressort de chaque entreprise	5 jours Enfants de moins de 17 ans

Source : CRC, à partir du code du travail, de la convention collective et des protocoles d'accord de La Créole du 30 mai 2013, du 7 juin 2018, et du 28 mars 2019

RÉPONSE

Contrôle de la régie Communale La Créole

Rapport d'observations définitives

Remarques de Patrick PELLEGRINI, ancien Directeur

1- Synthèse (page 4 du rapport) :

Le présent rapport n'aborde que le volet ressources humaines. C'est très restrictif, et cela ne reflète pas le contexte de cette régie communale.

Il aurait été intéressant d'en avoir une vision plus globale intégrant :

- ses activités en augmentation,
- son chiffre d'affaires également en augmentation (25,5 millions d'euros en 2017 ; 32,4 millions d'euros en 2019 soit une augmentation de 27%),
- son prix de l'eau (potable et assainissement collectif) similaire au prix de l'eau des communes de même taille à La Réunion (et très inférieur au prix de l'eau en Hexagone),
- le service rendu : eau potable délivrée 24h/24 ; eaux usées traitées conformes,
- son bon état financier (audit financier réalisé par le Cabinet CALIA-CONSEIL sur la période 2016-2020) ;
- l'excédent global de 27 millions d'euros dégagé lors de sa dissolution le 31 décembre 2019,
- le taux global d'impayés de 5%,
- la provision de 15 millions constituée pour couvrir les factures impayées,
- le climat social qui s'est nettement amélioré en 2017, 2018 et 2019,
- 152 millions d'euros d'investissements réalisés entre 2007 et 2019 dont 27 millions d'euros entre 2017 et 2019,
- l'amélioration de la sécurisation de la distribution de l'eau potable,
- plusieurs expérimentations menées dont le tarif social de l'eau et le projet de recherches NEWTS

Les recrutements réalisés entre 2017 et 2019 ont permis d'une part de répondre à l'augmentation des activités de La Créole et d'autre part de renforcer les équipes qui étaient souvent en sous-effectifs, dans tous les domaines (techniques, administratif et clientèle), et d'améliorer ainsi le service rendu aux abonnés.

Ces recrutements ont permis une nette amélioration des conditions de travail des salariés, ce qui a fortement réduit les Risques Psycho-Sociaux (se référer au diagnostic réalisé en 2018 par le Cabinet FICHTER). Ils ont également permis d'améliorer la sécurité des salariés.

Une majorité de ces recrutements concernait des jeunes en contrat d'avenir ou d'alternance, ce qui a permis de rajeunir la pyramide des âges de La Créole et de disposer de salariés compétents formés aux métiers et ouvrages de La Créole.

Tous les salariés recrutés avaient (et ont toujours) les qualifications et compétences nécessaires aux fonctions qu'ils occupaient. Les jeunes en alternance ont acquis leurs compétences pendant leur formation (en centre de formation et à La Créole). Il n'y avait pas de sous-charge de travail. J'avais demandé aux Chefs de Service de me les signaler si elles existaient. Je n'ai eu aucun retour en ce sens. La dégradation des rapports sociaux réapparue en 2021 après mon licenciement est liée à une lutte de pouvoir opérée par quelques salarié(e)s suite aux élections municipales de 2020 et au changement de mandature.

Les budgets votés par le Conseil d'Administration (charges de personnel) permettaient de tels recrutements.

La forte progression des salaires entre 2017 et 2019 provient principalement de l'application des nouvelles grilles de classification et des salaires. De telles grilles étaient nécessaires afin d'harmoniser les classifications, les salaires et les primes, qui étaient différents selon les salariés suite aux différents transferts. La grille des salaires a nécessité plusieurs années de négociations. Il s'agit d'une avancée sociale majeure.

Une refonte complète de la grille de classification était nécessaire (voir ci-après).

Le Conseil d'Administration de la Créole était totalement associé et impliqué dans la politique sociale menée au sein de La Créole, notamment lors des Débats d'Orientations Budgétaires, des votes du Budget et du Compte administratif, de la validation des Rapports d'Activités. Il souhaitait un climat social apaisé, et de bonnes conditions salariales.

Je faisais par ailleurs des points réguliers avec le Président du Conseil d'Administration de la Créole et avec le Maire de Saint-Paul.

Cette politique sociale s'est traduite par la mise en place d'un système « gagnant / gagnant » permettant de meilleures conditions salariales et un meilleur service rendu aux abonnés. Des recettes supplémentaires ont été recherchées en parallèle : réalisation d'enquêtes compteurs afin d'identifier les volumes distribués et non facturés ; poursuite des conventions avec la Commune de Saint-Paul ; Equipement de compteurs de télérelèves notamment les compteurs généraux afin de limiter les fuites qui font ensuite l'objet de dégrèvement ; Réunions régulières avec les Syndics et les bailleurs sociaux pour faire le point avec eux sur leurs consommations d'eau et réduire ainsi les factures impayées.

Ces recrutements et cette politique sociale ont effectivement eu un impact sur le budget de La Créole, qui a été compensé par l'augmentation du chiffre d'affaires. Le ratio dépenses de personnel / dépenses totales de fonctionnement variait sur cette période de 32 à 36%. Ce ratio restait dans des valeurs habituelles pour une entité publique.

Ces recrutements et cette politique sociale ont permis d'améliorer le service rendu aux abonnés.

2- Observations

Pages 9 et 10 :

Le recrutement de jeunes en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation permettait avant tout de rajeunir la pyramide des âges, et de disposer de salarié(e)s compétent(e)s formé(e)s aux métiers et aux procédures, ouvrages et réseaux de La Créole. Le volet financier (contrats donnant lieu à des aides financières permettant d'atténuer leur coût) était un « plus ».

Il faut souligner que la formation des nouveaux arrivants (nouvelles arrivantes) demande du temps : plus de 54 000 abonnés ; environ 1000 km de réseaux d'eau potable ; environ 250 km de réseau d'assainissement ; environ 60 000 compteurs d'eau, une centaine de postes de relevage des eaux usées, deux stations de traitement d'eaux usées, une cinquantaine de stations de pompage et une soixantaine de réservoirs, environ 60 000 compteurs, une station de potabilisation.

Page 11 :

La nette amélioration du climat social a été constatée dans le diagnostic relatif aux Risques Psycho-Sociaux réalisé par le Cabinet FICHTER (2018).

Page 15 :

Les 50 recrutements enregistrés entre 2017 et 2019 ne sont pas des recrutements de « complaisance ». Ils répondaient à des nécessités, que j'avais identifiées en discutant avec les Chefs de Service ou en Comité de Direction. Ils ont permis de répondre à l'augmentation des activités de La Créole, mais également de renforcer les équipes qui étaient souvent en sous-effectifs, dans tous les domaines (techniques, administratif et clientèle) et d'améliorer ainsi les conditions de travail ainsi que la sécurité et la santé au travail. Ils ont également permis d'améliorer le service rendu aux abonnés. Une majorité de ces recrutements concernait des jeunes en contrat d'avenir ou d'apprentissage. Les budgets votés (charges de personnel) permettaient de tels recrutements.

Il était ainsi nécessaire, notamment de renforcer :

- les releveurs (5 pour tout Saint-Paul, dès qu'il y avait un d'absent, la tournée était modifiée entraînant des écarts sur les consommations d'eau et les factures)
- les agents et techniciens Petites Interventions Abonnés (PIA) : les délais d'ouverture et de fermeture des compteurs étaient trop longs ; il y avait beaucoup de compteurs à changer (plus de 5000 par an) ; de nombreux bons d'interventions n'étaient pas traités, notamment des vérifications de compteurs
- les électromécaniciens en eau potable et en assainissement (congrés impossibles à prendre)
- les agents et techniciens de réseaux (nombreuses fuites à réparer)
- l'équipe de recherche de fuites (nombreuses fuites à détecter)
- l'équipe de régie de recettes (retard de traitement des chèques et des prélèvements ; abonnés ayant des impayés à appeler)
- l'équipe des enquêtes compteurs et branchements (afin de régulariser des volumes délivrés sans comptage et donc sans facturation. Un important travail devait être réalisé sur ce sujet)
- l'équipe des marchés publics (nombreuses procédures à engager)

- l'équipe de facturation (établissement des factures ; traitement des réclamations, traitement des dossiers de demande de dégrèvement pour fuites, traitement des courriers NPAI – N'habite Pas à l'Adresse Indiquée)
- l'équipe de programmation (nombreuses opérations d'investissement à suivre et nouvelles opérations à engager – Financements à rechercher)
- les équipes pour répondre au téléphone (taux de réponses de 5 à 10% avant la mise en place de la plateforme téléphonique ; taux de plus de 90% après la mise en place de cette plateforme)
- les services supports (Ressources Humaines ; comptabilité ; paie ; volet sécurité / santé)

Chaque salarié(e) recruté(e) avait une fiche de poste détaillée, intégrée dans son contrat de travail.

Page 16 :

Tous les salariés recrutés avaient (et ont) les qualification et compétences nécessaires aux fonctions qu'ils occupaient. Les jeunes en alternance ont acquis leurs compétences pendant leur formation (en centre de formation et à La Créole). Il n'y avait pas de sous-charge de travail (se référer ci-avant au paragraphe 1 « Synthèse »).

Page 18 :

Concernant la délibération du Conseil d'Administration pour les protocoles d'accord : il y a interférences entre le régime privé auquel les salariés sont soumis, et le régime public auquel la Créole est soumise. J'avais interrogé la Fédération Nationale des Collectivités Concédantes et des Régies (FNCCR) sur ce sujet. Elle m'avait mis en relation avec une autre régie, qui m'avait indiqué qu'une telle délibération du Conseil d'Administration n'était pas nécessaire. Je signais les protocoles d'accord selon et en concordance avec les crédits votés par le Conseil d'Administration, en application du 3^{ème} alinéa de l'article 2221-28 du Code Général des Collectivités Territoriales qui stipule que le directeur « recrute et licencie le personnel nécessaire dans la limite des inscriptions budgétaires ». Je n'ai eu aucune remarque sur ce sujet des différents Trésoriers Municipaux successifs, qui pourtant me signalaient toutes difficultés de procédures.

Le Code du Travail, auquel les salariés de La Créole sont soumis, stipule dans son article L2232-12 que le protocole d'accord doit être signé par l'employeur ou son représentant. En qualité de Directeur, j'étais le représentant légal de La Créole. C'était donc bien moi qui devais les négocier et les signer. Tous les protocoles ont été transmis à l'Inspection du Travail, qui n'a fait aucune remarque. Ces protocoles d'accord sont donc valides au regard du Code du Travail.

Une refonte complète de la grille de classification était nécessaire. La révision précédente ne constituait qu'une simple révision de la grille issue de VEOLIA-EAU. Un travail de « fond » a été réalisé, en se reportant sur les critères fixés par la convention collective. Lors de cette mise à jour, il a été observé que la classification de certains salariés, issue de leur classification chez VEOLIA-EAU, ne respectait pas cette convention collective. C'était notamment le cas pour certains salariés en groupe 3 qui ont été reclassés en groupe 4 au regard de leurs responsabilités et de leur autonomie. C'était également le cas pour les Chefs de Service qui ont été reclassés comme cadres.

Page 19 :

Toutes les réunions de la Commission Administrative Paritaire ont fait l'objet d'un Procès-verbal écrit et signé.

Concernant le paiement par les agents de La Créole de leurs factures d'eau (à titre privé). En tant qu'abonné, les salariés de La Créole n'ont pas de régime spécifique, ni plus favorable, ni moins favorable. Leurs factures d'eau impayées sont envoyées au Trésor Public qui les déduit de leur salaire dans le cadre d'une procédure d'Avis à Tiers Détenteur (comme pour les autres abonnés).

Page 22 :

Le seuil minimal du rendement du réseau d'eau potable a été abaissé en 2020 à 60% afin d'être atteignable (ce qu'impose le Code du Travail). Nous avons en effet conclu que la remontée de ce rendement de réseau nécessiterait beaucoup d'efforts (en sus des missions courantes), et qu'il demanderait du temps. Il fallait donc un critère incitatif pour les salariés.

Page 24 :

Il est impossible, pour des raisons d'efficacité, de mutualiser les véhicules pour les agents de terrain. Il faut un véhicule par agent de terrain.

Page 25 :

Les congés acquis résultent du transfert de 2010 (maintien des acquis sociaux).

3- Conclusion (page 30) :

Le renforcement des équipes, et les avancées sociales, ont permis une nette amélioration :

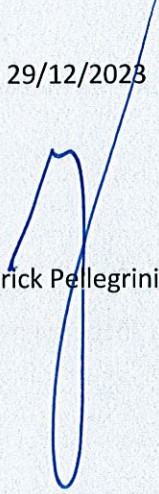
- de la qualité de vie au travail des salariés et de leur sécurité,
- du service rendu aux abonnés,
- des ouvrages de La Créole (Travaux en régie et renforcement du Service chargé des Investissements)

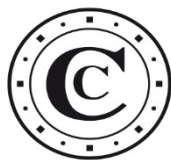
Les salariés font la force de la régie.

Tous les salariés recrutés avaient (et ont) les qualification et compétences nécessaires aux fonctions qu'ils occupaient. Les jeunes en alternance ont acquis leurs compétences pendant leur formation (en centre de formation et à La Créole). Il n'y avait pas de sous-charge de travail (se référer ci-avant au paragraphe 1 « Synthèse »).

Le 29/12/2023

Patrick Pellegrini





Chambres régionales des comptes de La Réunion et de Mayotte

44 rue Alexis de Villeneuve
97 488 Saint-Denis Cedex

www.ccomptes.fr/fr/crc-la-reunion-et-mayotte

<https://twitter.com/CRCLRM>

<https://www.linkedin.com/company/chambres-regionales-comptes-reunion-mayotte>