



RAPPORT D'OBSERVATIONS DÉFINITIVES ET SA RÉPONSE

CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE MAYOTTE (Département de Mayotte)

Exercices 2014 et suivants

Le présent document, qui a fait l'objet d'une contradiction avec les destinataires concernés,
a été délibéré par la chambre le 4 juin 2019.

TABLE DES MATIÈRES

SYNTHÈSE	2
RECOMMANDATIONS	4
PROCÉDURE	5
OBSERVATIONS	6
1 LES MISSIONS	7
1.1 Les missions obligatoires	7
1.1.1 Les missions non assurées	7
1.1.2 Les concours et examens professionnels	8
1.2 Les missions facultatives	9
2 LES MOYENS	16
2.1 Les moyens financiers.....	16
2.1.1 Qualité des comptes	16
2.1.2 La situation financière	19
2.2 Les moyens humains.....	21
2.2.1 Les rémunérations, primes et indemnités	21
2.2.2 Les irrégularités dans l'application du statut de la fonction publique	22
ANNEXES	25

SYNTHÈSE

Le centre de gestion de la fonction publique territoriale de Mayotte (CDG 976) est un établissement public administratif chargé d'assister l'ensemble des structures locales concernées dans la mise en œuvre du statut de la fonction publique territoriale. Il gère la carrière des agents de 36 collectivités et établissements en 2018.

Les missions obligatoires d'information et de gestion de l'emploi public territorial sont partiellement remplies. L'organisation des concours, dont la validité est nationale, a donné lieu à des irrégularités notamment dans l'établissement des listes d'aptitude.

Les missions facultatives que sont l'hygiène et la sécurité sont exercées à la demande des collectivités et établissements. Elles concernent 20 collectivités en 2018 ; la prestation d'assurance statutaire bénéficie à 5 collectivités. L'unique médecin de prévention exerce à temps partiel, ce qui apparaît insuffisant par rapport à l'effectif des agents à surveiller.

L'assurance statutaire qui vise à couvrir les risques liés au décès, à la longue maladie ou à la maternité des agents titulaires a généré en 2017, 165 000 € soit 70 % des recettes liées aux missions facultatives sans rapport avec le service rendu aux collectivités souscriptrices. Par ailleurs, l'application du régime général de sécurité sociale aux fonctionnaires territoriaux de Mayotte fait doublon avec l'assurance statutaire mise en place. Le développement de nouvelles prestations facultatives ne pourrait être envisagé sans un bilan rétrospectif des missions déjà exercées et une évaluation du coût du service par la mise en œuvre d'une comptabilité analytique.

Faute d'objectifs chiffrés, d'indicateurs de performance, de budgets et comptes fiables, le centre de gestion ne dispose pas de référentiels lui permettant d'avoir une vision de l'évolution de son activité. La gestion des recettes s'avère défailante s'agissant par exemple des cotisations obligatoires. Ni leur assiette, ni leur liquidation ne font l'objet d'un contrôle fiable.

L'affiliation obligatoire des collectivités au centre de gestion et la fixation du taux des cotisations à son maximum, soit 0,8 % de la masse salariale, lui ont permis de bénéficier de ressources significatives abondées par la mise en place de la prime de vie chère. Elles représentent plus des quatre cinquièmes de ses ressources. L'assiette des cotisations recèle des fragilités qui pourraient remettre en cause 40 % du montant perçu par l'établissement, soit 0,6 M€. L'absence d'application du régime spécial de sécurité sociale des fonctionnaires territoriaux abonde les ressources de l'établissement et remet en cause celles reçues au titre de l'assurance statutaire.

Les charges de personnel représentent plus de 1,2 M€. Leur augmentation de 12 % entre 2014 et 2018 résulte de la mise en place de la « sur-rémunération » et de l'évolution des effectifs de l'ordre de 20 % ; ces derniers sont passés de 22 agents en 2014 à 26 en 2018. La part des charges de personnel représente 76 % des charges de l'établissement soit les trois quarts de l'ensemble de ses dépenses.

La politique de rémunération et de recrutement de l'établissement est perfectible. Le directeur a été recruté sur un emploi fonctionnel malgré son statut contractuel ; les non titulaires bénéficient à tort de la prime de vie chère. Ces errements sont d'autant plus contestables qu'ils émanent d'un organisme supposé référent et expert en matière de ressources humaines.

Expertise et exemplarité sont les clés de son action pour garantir, sur un territoire marqué par des dérives récurrentes, son rôle au sein de la fonction publique territoriale.

RECOMMANDATIONS¹

Régularité						
N°	Domaine	Objet	Non réalisé	En cours de réalisation	Réalisé	Page
1	Gouvernance et organisation interne	Mettre en place la double correction des copies conformément aux décrets fixant les modalités d'organisation propres à chaque concours en rappelant les règles générales dans un règlement intérieur.	X			9
2	Situation financière	Mettre en place le suivi et un contrôle effectif sur l'assiette, la liquidation et les versements des cotisations en application de l'article 22 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.	X			15
3	Gestion des ressources humaines	Abroger la délibération du 26 mars 2014 en ce qu'elle instaure la majoration de traitement aux non titulaires.			X	21
4	Gestion des ressources humaines	Abroger l'arrêté du 3 octobre 2016 concédant un logement de fonction pour nécessité absolue de service.			X	23
Performance						
N°	Domaine	Objet	Non réalisé	En cours de réalisation	Réalisé	Page
1	Gouvernance et organisation interne	Élaborer, en partenariat avec les collectivités adhérentes, un bilan de la situation de l'emploi public territorial et de la gestion des ressources humaines à Mayotte afin de dresser les perspectives d'évolution de l'emploi, des compétences et des besoins de recrutement.	X			8
2	Gouvernance et organisation interne	Évaluer la mise en œuvre du contrat d'assurance statutaire afin d'adapter les garanties aux besoins des collectivités dans le cadre de la prochaine mise en concurrence.	X			15
3	Gouvernance et organisation interne	Veiller à une structuration appropriée du service des finances et à la professionnalisation de ses agents.	X			21

¹ Les recommandations sont classées sous la rubrique « régularité » lorsqu'elles ont pour objet de rappeler la règle (lois et règlements) et sous la rubrique « performance » lorsqu'elles portent sur la qualité de la gestion, sans que l'application de la règle ne soit mise en cause.

PROCÉDURE

Le contrôle des comptes et de la gestion du centre de gestion de la fonction publique territorial de Mayotte (CDG 976) a été ouvert par lettres du président de la chambre en date du 1^{er} octobre 2018, adressées à M. Mohamed Majani, président en exercice, et M. Attoumani Douchina, président jusqu'au 10 juillet 2014.

Les entretiens de fin de contrôle ont eu lieu respectivement les 28 janvier et 5 février 2019 avec MM. Attoumani Douchina et Mohamed Majani.

La chambre, dans sa séance du 14 octobre 2019, a arrêté des observations provisoires, transmises au président actuel et à son prédécesseur. Par courrier enregistré au greffe le 13 mai 2019, M. Mohamed Majani a adressé sa réponse à la chambre.

La chambre a également adressé des extraits et communications à 13 tiers, dont la Caisse de sécurité sociale de Mayotte, l'URSSAF de Mayotte et la direction régionale des finances publiques (DRFiP). Seule la DRFiP a répondu.

La chambre a, dans sa séance du 4 juin 2019, après avoir examiné les deux réponses, arrêté les observations définitives suivantes :

OBSERVATIONS

Les centres de gestion de la fonction publique territoriale ont été institués par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions relatives à la fonction publique territoriale. Celui de Mayotte (CDG 976) a été mis en place en 2005 par le décret n° 2004-1526 du 30 décembre 2004 fixant les conditions d'intégration et de titularisation dans les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale de certains agents publics de la collectivité départementale, des communes et des établissements publics administratifs de Mayotte. Il succède au syndicat mixte de gestion du personnel de Mayotte. Si ce décret prévoit quelques dispositions particulières², la réglementation applicable aux centres de gestion lui est applicable.

L'ensemble des communes de Mayotte et leurs établissements publics administratifs, ainsi que le département, lui sont obligatoirement affiliés, même si le texte ne prévoit pas expressément l'affiliation des établissements publics de coopération intercommunale. Il compte 36 adhérents en 2018, représentés par les 21 membres de son conseil d'administration³.

² A la différence des autres centres de gestion, l'affiliation de toutes les collectivités territoriales au centre de gestion de Mayotte est obligatoire. La composition du conseil d'administration du centre de gestion est différente de celle des autres centres de gestion.

³ Neuf conseillers départementaux, neuf représentants des communes, et trois représentants des établissements publics administratifs.

1 LES MISSIONS

Le centre de gestion exerce à la fois des missions obligatoires et des missions facultatives. Ces dernières n'ont pas été définies par le conseil d'administration ; il a adopté une grille tarifaire ne regroupant pas l'ensemble des missions exercées.

1.1 Les missions obligatoires

Les missions obligatoires, destinées à tous les agents territoriaux et candidats à un emploi public, consistent notamment à gérer l'accès à l'emploi public ainsi que le déroulement de carrière des agents.

S'il assure la plupart des missions obligatoires confiées par la réglementation, d'autres ne sont mises en œuvre que partiellement, au détriment des collectivités, des agents et des candidats aux concours.

Tableau n° 1 : Exercice des missions obligatoires

MISSIONS OBLIGATOIRES	Mission assurée	Mission partiellement assurée	Mission non assurée
Information sur l'emploi public territorial			X
Tenue liste nominative des fonctionnaires		X	
Tenue des dossiers individuels des fonctionnaires	X		
Organisation des concours et examens professionnels	X		
Publicité des créations et vacances d'emplois, bourse de l'emploi	X		
Publicité des tableaux d'avancement		X	
Prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi	sans objet		
Instances relatives au personnel : CAP, CT, conseil de discipline	X		
Secrétariat des commissions de réforme et comités médicaux	X		
Calcul du crédit-temps syndical et remboursement des charges afférentes			X
Exercice du droit syndical (mise à disposition de moyens aux organisations représentatives)	X		
Assistance juridique statutaire	X		
Accompagnement à la mobilité			sans objet
Fiabilisation des comptes de retraite	X		

Source : CRC

1.1.1 Les missions non assurées

Les centres de gestion sont chargés d'une mission générale d'information : ils doivent établir un bilan de la situation de l'emploi public territorial de leur ressort et de la gestion des ressources humaines. Ce bilan permet d'élaborer des perspectives d'évolution de l'emploi, des compétences et des besoins en recrutement. 5 600 agents sont concernés à Mayotte.

Le CDG 976 ne justifie pas de la réalisation d'un bilan annuel de l'emploi public ; les tableaux des effectifs sont incomplets et ne comportent pas d'élément prospectif des besoins en recrutements. L'ensemble de ces données serait utile pour faciliter l'organisation des concours.

La chambre recommande au CDG d'élaborer un bilan de l'emploi public en partenariat avec les collectivités afin de disposer d'un outil stratégique partagé et contemporain.

Le décret n° 2014-1624 du 24 décembre 2014 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale a instauré un crédit de temps comprenant un contingent d'autorisations d'absence et un contingent de décharges d'activités de service dont le calcul revient au centre de gestion. Il lui appartient de procéder au remboursement du coût en résultant pour les collectivités qui lui sont affiliées.

Les décharges de service permettent aux agents publics d'exercer une activité syndicale au profit de l'organisation qui les a désignés pendant leurs heures de service. Le contingent est calculé en fonction du nombre d'électeurs de l'ensemble des comités techniques du ressort. Pour le CDG 976, qui se situe dans la strate de 5 001 à 10 000 électeurs⁴, ces décharges s'élèvent à 1 500 heures par mois, soit 18 000 heures par an ou 11,2 équivalents temps plein (ETP) annuels. Sur la base d'un salaire brut d'un adjoint administratif, au minimum de 25 000 € par an, les sommes à rembourser par l'établissement s'élèveraient au moins à 280 000 €.

En 2017, le centre de gestion a réalisé une répartition du crédit d'heures dont le calcul est toutefois basé sur 130 heures mensuelles au lieu de 1 500 pour une dépense qu'il estime à 180 000 €.

La chambre relève que le centre de gestion n'a pas été sollicité par les collectivités pour effectuer ces remboursements. Il prévoit dans son budget chaque année cette dépense, à hauteur de 0,2 M€ en 2018, sans qu'elle ne corresponde d'une part à la réalité des remboursements exigibles et ne soit d'autre part effectivement reversée. En procédant de la sorte, l'établissement augmente artificiellement ses prévisions de charges. Il perçoit des cotisations sans servir en retour les prestations dues aux collectivités adhérentes.

La chambre invite le CDG à procéder au calcul de la dépense maximale résultant des élections professionnelles du 6 décembre 2018 conformément aux modalités de calcul réglementaires.

1.1.2 Les concours et examens professionnels

Le principe de recrutement des fonctionnaires territoriaux par la voie du concours découle de l'article 36 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Le CDG 976 est chargé d'organiser les concours et examens professionnels à Mayotte, dont la validité est nationale.

Il ne s'est pas doté d'outils de gestion tels un règlement rappelant les principes généraux applicables aux épreuves ou encore une liste annuelle de membres potentiels de jurys. Les correcteurs ne font pas l'objet d'une désignation formelle.

L'établissement ne dispose d'un site internet que depuis le début de l'année 2019. Jusqu'alors, un simple affichage était mis en place dans ses locaux, ne permettant pas d'assurer de manière large et transparente la publicité des actes, notamment le calendrier annuel des concours et examens professionnels, et les arrêtés relatifs aux candidats admissibles et aux lauréats. Les inscriptions en ligne n'étaient pas possibles, ce qui restreignait l'accès aux

⁴ Le centre n'est pas en mesure de dénombrer avec précision le nombre d'agents concernés.

concours administratifs. La mise en service d'un site internet permet un accès simplifié au calendrier des concours et le téléchargement des dossiers d'inscription.

La chambre a examiné les pièces du concours de rédacteur principal de 2^{ème} classe tenu en 2015. Les arrêtés prévoyant l'organisation du concours n'appellent pas d'observation particulière.

S'agissant des copies, seule une fiche de synthèse des corrections, aux appréciations lacunaires, y est insérée. Si le centre de gestion affirme que la double correction avait été mise en place, la conservation de la seule fiche d'harmonisation ne peut suffire à en justifier.

Les listes des candidats admissibles et admis présentent des anomalies. A titre d'exemple, les notes d'un candidat, élu d'une commune réunionnaise, ont été corrigées à la main, remplaçant ainsi une note éliminatoire par un 15/20. Cette pratique lui a permis d'accéder à l'épreuve orale à laquelle il a obtenu la note de 5/20, et d'être lauréat du concours, en dixième position ex-aequo. Ceci n'a d'ailleurs été possible que grâce à la modification de la répartition des postes entre les différentes voies. Le nombre de postes ouverts au concours interne a, en effet, été revu à la hausse sans justification, ce qui apparaît contestable. Ces faits sont de nature à créer une rupture d'égalité entre les candidats. Suite à la révélation de ces anomalies par la chambre, le centre de gestion a indiqué avoir suspendu à titre conservatoire l'agent responsable des concours⁵ et diligenté une enquête interne.

L'archivage des épreuves est perfectible. Les copies de certaines opérations n'ont pas été conservées.

Les épreuves du concours d'attaché territorial dont les épreuves écrites se sont déroulées le 22 novembre 2018 ont été examinées.

L'organisation matérielle des écrits pourrait être optimisée. La surveillance des épreuves n'est pas facilitée compte tenu du nombre d'inscrits et de l'exiguïté des locaux. Les conditions d'émargement sont chronophages, pouvant constituer un facteur de retard de début des épreuves.

Afin d'assurer la traçabilité et la transparence des opérations de concours et examens professionnels, l'établissement s'est engagé à adopter prochainement un règlement général des épreuves qu'il organise. La chambre lui recommande de sécuriser la double correction des copies⁶. A cette fin, il lui appartient d'informer les correcteurs sur le niveau de détail des appréciations à porter sur les bordereaux de notation, et de procéder à des contrôles plus rigoureux.

1.2 Les missions facultatives

Les centres de gestion peuvent exercer diverses missions à destination des collectivités adhérentes par exemple en matière de retraite et d'invalidité des agents, de tâches

⁵ L'agent avait déjà fait l'objet de sanctions disciplinaires pour des fautes professionnelles.

⁶Ce principe figure dans chaque décret fixant les modalités d'organisation des concours. A titre d'exemple, l'article 10 du décret n° 2012-942 du 1^{er} août 2012 fixant les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des rédacteurs territoriaux impose la double correction des copies.

administratives et d'archivage, de conseils en organisation et de conseils juridiques. Ils peuvent également mettre à disposition des collectivités des agents afin de remplacer des personnels momentanément indisponibles ou de réaliser des missions temporaires. Ils peuvent enfin créer des services de médecine préventive ou des services de prévention des risques professionnels.

Le développement des missions facultatives fait partie des axes prioritaires définis par le président désigné en 2015 ; une convention d'accompagnement a été conclue à cet effet avec le centre de gestion d'Ille-et-Vilaine (CDG 35) à titre gracieux en septembre 2015. Des missions nouvelles telles que le conseil aux collectivités ou l'assurance statutaire ont été mises en place. D'autres, comme l'accompagnement aux recrutements, le conseil en mobilité ou la création d'un service de remplacement, n'ont pas été développées.

Les missions qu'offre le CDG 976 à ses collectivités affiliées concernent notamment la santé au travail, l'hygiène et la sécurité ou encore l'assistance à la constitution des dossiers de retraite ; elles sont détaillées dans le tableau ci-dessous. Le centre de gestion qui dit tenir le bilan des différents services n'a pas été en mesure de les transmettre.

Tableau n° 2 : Réalisation des missions facultatives

MISSIONS FACULTATIVES	Mission assurée	Mission partiellement assurée	Mission non assurée
Médecine préventive		X	
Inspection des conditions de travail (rôle d'ACFI)		X	
Contrat d'assurance des risques statutaires		X	
Traitement informatique de la paie		X	
Retraite (ateliers et études personnalisées)		X	
Conseil en organisation		X	
Dispositif d'aide aux agents en difficulté			X
Conseil individualisé pour le recrutement des agents			X
Conseil en mobilité des agents			X
Réalisation du document unique		X	
Prévention en matière d'hygiène et sécurité			X
Gestion des dossiers carrières		X	

Source : CRC

Le centre de gestion n'a conclu que deux conventions générales d'exercice de ces missions facultatives, alors que toutes les collectivités bénéficient des prestations sur la base d'une grille tarifaire unique. La conclusion de telles conventions améliorerait la sécurité juridique des prestations et les relations entre le CDG et les collectivités seraient mieux encadrées.

Des missions ne sont assurées qu'à l'égard de certaines collectivités, ce qui peut s'expliquer par les modalités de leur financement.

Plutôt que de financer ces missions par une cotisation additionnelle à la cotisation obligatoire, le centre de gestion a choisi de se positionner en prestataire des collectivités en leur proposant ses services, lors de chaque demande spécifique. Le centre de gestion s'est engagé à proposer la mise en place d'une cotisation additionnelle en 2020. La chambre en prend acte.

Cette démarche ne lui permet pas d'avoir une visibilité sur les prestations qu'il va réaliser au cours d'une année, ni de proportionner ses effectifs en conséquence. 6,8 équivalents temps plein sur les 26 agents de l'établissement sont dédiés à ces missions, soit un coût annuel de l'ordre de 300 000 €.

Il en découle que l'exercice des missions facultatives ne représente, en 2017, que 15 % des produits de gestion, dont 70 % liés aux recettes tirées de la gestion de l'assurance dont la tarification apparaît contestable.

Tableau n° 3 : Recettes générées par les missions facultatives⁷

En euros	2014	2015	2016	2017
Missions facultatives	35 896 €	55 257 €	190 522 €	242 030 €
<i>dont médecine préventive</i>	35 896 €	55 257 €	78 455 €	57 970 €
<i>dont assurance statutaire</i>	- €	- €	75 531 €	165 727 €
<i>dont hygiène et sécurité</i>	- €	- €	- €	- €
<i>dont partenariat CNRACL</i>	- €	- €	- €	5 449 €
<i>dont conseil en organisation et risques</i>	- €	- €	36 535 €	12 885 €
Produits de gestion	1 221 257 €	1 288 056 €	1 687 185 €	1 609 959 €
Part des missions facultatives dans les produits de gestion	2,94%	4,29%	11,29%	15,03%

Source : CRC, d'après données CDG

- La mission de médecine préventive

Les collectivités doivent disposer pour leurs agents d'un service de médecine préventive. Elles peuvent soit créer leur propre service, soit adhérer à un service commun à plusieurs collectivités ou à celui créé par le centre de gestion, soit passer une convention avec un service de médecine du travail interentreprises. Le CDG a choisi d'assurer la médecine préventive à compter de la fin de l'année 2010 en la confiant au conseil départemental. Ce fonctionnement a perduré jusqu'au recrutement d'un médecin en novembre 2015.

Toutes les collectivités à l'exception du département bénéficient des prestations de médecine préventive. 4 600 agents⁸ sont ainsi concernés, non titulaires et contrats aidés inclus. Pour se conformer aux obligations réglementaires en la matière, chaque agent doit faire l'objet d'une visite d'aptitude lors de son embauche et d'une visite périodique tous les deux ans ; les agents sous surveillance médicale renforcée d'au moins une visite par an. En outre un médecin de prévention devrait passer un tiers de son temps à visiter les postes de travail ou à réaliser des actions de prévention⁹. L'établissement devrait employer au moins un médecin à temps complet pour pouvoir assurer cette mission. Depuis octobre 2016, il ne dispose que d'un médecin à temps partiel.

Le centre ne tient pas de tableau de bord des visites réalisées. Il ne dispose que d'un calendrier annuel au caractère prévisionnel.

⁷ La réalisation du document unique du SIDEVAM, pour 30 000 € en 2016, est classifiée en conseil en organisation et risques, mais pourrait tout aussi bien relever de l'hygiène et de la sécurité.

⁸ Dont 1600 emplois aidés.

⁹ Article 19-1 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale.

Les factures comportent des anomalies. Par exemple, 15 000 € de visites médicales ont été facturées aux collectivités pour des consultations réalisées entre juillet et octobre 2016, alors que le centre ne disposait pas de médecin à cette période. D'autres visites ont été facturées deux fois¹⁰ ou ont fait l'objet de factures quasiment identiques, portant le même numéro, mais des montants différents¹¹. L'état des restes à recouvrer fait ressortir, au 13 novembre 2018, plus de 88 000 € de créances se rapportant aux visites médicales non soldées, soit plus d'une année de recettes.

Ces anomalies engendrent un faible taux de recouvrement des titres se rapportant aux visites médicales. Partageant l'analyse de la chambre, le centre de gestion s'est engagé à assurer une meilleure traçabilité des consultations réalisées et un contrôle plus rigoureux de la facturation. La chambre observe que l'établissement n'a émis aucun titre de recette s'y rapportant en 2018.

Si le médecin de prévention n'exerce son activité qu'à temps partiel, il est pourtant secondé, en 2018, par deux secrétaires médicaux à temps plein. L'affectation des moyens en personnel n'est pas en adéquation avec la mission. Le coût du personnel, de 96 475 € en 2018, ne permet pas d'équilibrer le service dont le déficit s'accroît selon les données figurant dans le tableau ci-après.

Tableau n° 4 : Résultat médecine préventive

Médecine préventive	2014	2015	2016	2017	2018
Total charges	15 284 €	39 370 €	91 800 €	81 589 €	110 751 €
<i>dont 6066 - fournitures médicales</i>	3 813 €		3 784 €	3 220 €	8 171 €
<i>dont 62264 - honoraires médicaux</i>	11 471 €	25 782 €	27 412 €	7 200 €	6 106 €
<i>dont personnel</i>	- €	13 588 €	60 604 €	71 169 €	96 475 €
Recettes	35 896 €	55 257 €	78 455 €	57 970 €	
Résultat	20 612 €	15 888 €	- 13 344 €	- 23 619 €	- 110 751 €

Source : CRC, d'après mandats et titres

Le résultat positif des exercices 2014 et 2015 s'explique par l'absence de personnel médical employé par le CDG. Le résultat ne peut correspondre à la réalité de la situation en raison des constatations susmentionnées.

- L'assurance statutaire

Les collectivités territoriales doivent supporter le paiement des traitements de leurs agents titulaires en cas d'accident de service, de maladie professionnelle, de maladie ordinaire, de maladie longue durée, de maternité et d'adoption ou de décès de leurs agents titulaires.

Pour ce faire, elles peuvent décider d'être leur propre assureur ou de souscrire une assurance statutaire pour couvrir ces risques, notamment auprès du centre de gestion qui leur fait bénéficier de taux avantageux par l'effet de la mutualisation.

¹⁰ Commune de Dzaoudzi.

¹¹ Voir les deux factures n° 0074/CDG976/CHR/09/2016, la première d'un montant de 320 €, la seconde d'un montant de 400 €, concernant les cinq mêmes patients.

En octobre 2013, l'établissement a conclu un contrat groupe ouvert à adhésion facultative pour une durée de cinq ans avec la Caisse réunionnaise complémentaire. Il n'a conservé ni le marché ni les pièces de procédure. Le contrat a pris fin le 31 décembre 2018 ; il a été prorogé sans avenant pour une année supplémentaire. Sur le fondement de ce contrat, le CDG a conclu cinq conventions avec les communes adhérentes qui lui confient la réalisation des tâches liées à l'administration du contrat d'assurance, en contrepartie desquelles les collectivités s'acquittent de frais de gestion.

Ce contrat cadre donne lieu à la conclusion d'un contrat d'une part entre l'assureur et chacune des collectivités et d'autre part entre le centre de gestion et ces mêmes collectivités.

Les clauses du contrat cadre sont imparfaitement appliquées. Le CDG n'intervient pas dans le paiement de la prime à la Caisse réunionnaise complémentaire ou dans le versement des indemnités. Il ne communique pas à l'assureur la liste du personnel couvert. Il n'établit avoir conduit aucune action spécifique visant à limiter l'absentéisme. Il se positionne en simple intermédiaire facilitateur, sans qu'une plus-value ne soit démontrée.

Il ne vérifie pas l'assiette de cotisation renseignée par les collectivités. La chambre a constaté un différentiel au bénéfice des collectivités, compris selon les cas entre 7 et 57 % de la masse salariale qu'elles auraient dû déclarer, conduisant à une minoration de la prime d'assurance et des frais de gestion¹². Par exemple, la commune de Mamoudzou a minoré sa déclaration, en 2016, de plus de 650 000 €, soit 7 % de la masse salariale qu'elle entend couvrir ; celle de Bouéni, de l'ordre de 225 000 € en 2016 puis en 2017, soit 20 %, le syndicat intercommunal d'élimination et de valorisation des déchets de Mayotte (SIDEVAM) de plus de 300 000 € en 2017, représentant 7 % de la masse salariale couverte, et la communauté de communes de petite terre (CCPT) de près de 230 000 € en 2016 puis 250 000 € en 2017, respectivement 53 et 57 %.

Les communes de Mamoudzou et Bouéni en 2016, puis le CDG, la CCPT et le SIDEVAM ont souscrit en 2017 à ce contrat d'assurance statutaire.

En termes financiers, elles ont le choix entre quatre formules d'assurance, la plus restrictive n'assurant que le décès, la plus complète incluant une franchise restreinte pour l'indemnisation des accidents de travail et les congés maternités. La cotisation est assise sur un pourcentage du traitement de base des agents de la collectivité. L'assiette de la garantie décès est augmentée de manière non justifiée de 13,80 %, qui correspond à l'indexation du traitement des agents en poste à La Réunion, non applicable à Mayotte. Partageant l'analyse de la chambre, le centre s'est engagé à corriger cette pratique dès 2019. La chambre en prend acte.

En contradiction avec les clauses des contrats le liant aux collectivités, le centre de gestion n'a procédé à aucune régularisation de la prime provisionnelle au vu de l'assiette réelle de cotisation et n'a pas obtenu de l'assureur les états de sinistralité lui permettant de faire le bilan des opérations par collectivité.

La mission « assurance statutaire » a généré près d'un demi-million d'euros de recettes depuis 2016. Elle représente 70 % des recettes encaissées au titre des missions facultatives en 2017. Les données pour 2018 ne sont pas connues, le CDG n'ayant à ce jour pas procédé à l'émission des titres de recettes auprès des collectivités ayant adhéré à cette mission facultative.

¹² Les non titulaires sont exclus de l'assurance statutaire.

Alors qu'il ne remplit que partiellement ses obligations, le centre de gestion se rémunère généreusement par un taux de gestion de 0,40 % quelle que soit la garantie souscrite. Ce taux est parfois supérieur à ceux proposés par l'assureur : 43 % de la prime versée par les collectivités correspond en réalité aux frais de gestion du CDG. Il en résulte, pour les collectivités mahoraises, un renchérissement injustifié de leur cotisation.

Tableau n° 5 : Taux applicables à l'assurance statutaire

Garanties souscrites	Taux assureur	Taux de gestion du CDG	Taux global	Part CDG
Décès	0,23%	0,40%	0,63%	63%
Accidents et maladies imputables au service - franchise 30 jours	0,35%	0,40%	0,75%	53%
Accidents et maladies imputables au service - franchise 90 jours	0,25%	0,40%	0,65%	62%
Congés longue maladie et congés longue durée	1,20%	0,40%	1,60%	25%
Congé maternité	2,60%	0,40%	3,00%	13%

Source : CRC, d'après les contrats

Partageant l'analyse de la chambre, le centre de gestion a indiqué, sans l'établir, avoir ramené son taux de gestion de 1,60 à 0,75 %. La chambre en prend acte.

Les prestations des contrats d'assurance sont faibles pour l'ensemble des collectivités. Le montant des remboursements perçus est inférieur aux seuls frais de gestion appliqués par le CDG, indépendamment du montant de la prime d'assurance.

La commune de Mamoudzou, premier contributeur, a par exemple versé 1,56 M€ depuis le 1^{er} juillet 2016 alors qu'elle n'a perçu que 0,37 M€ de remboursements soit 25 % des contributions.

Tableau n° 6 : L'exemple de la commune de Mamoudzou

COMMUNE DE MAMOUDZOU	2016	2017	2018*	Total
Prime d'assurance	188 612 €	404 686 €	593 297 €	1 186 595 €
Frais de gestion CDG	69 714 €	149 578 €	155 239 €	374 530 €
Total versé	258 325 €	554 264 €	748 536 €	1 561 125 €
Montant pris en charge par l'assurance	62 582 €	139 307 €	77 202 €	279 092 €

* les montants indiqués sont prévisionnels

Source : Caisse réunionnaise complémentaire

Un constat similaire peut être réalisé pour la commune de Bouéni, qui a versé un total de près de 150 000 € de primes et frais de gestion pour seulement 5 657 € de remboursements. La collectivité a perçu moins de 4 % de sa cotisation : sans remettre en cause les choix opérés par les collectivités, la chambre observe que des prestations similaires auraient pu être obtenues à un coût moindre.

Tableau n° 7 : L'exemple de la commune de Bouéni

COMMUNE DE BOUENI	2016	2017	2018*	Total
Prime d'assurance	16 222 €	38 485 €	41 377 €	96 084 €
Frais de gestion CDG	5 818 €	14 099 €	29 346 €	49 262 €
Total versé	22 040 €	52 584 €	70 722 €	145 346 €
Montant pris en charge par l'assurance	- €	5 657 €	- €	5 657 €

Source : Caisse réunionnaise complémentaire

Seul le volet maternité des contrats a donné lieu à remboursement. C'est pourtant sur les autres volets que le taux de gestion appliqué par le CDG est le plus élevé par rapport à celui appliqué par l'assureur, ce qui signifie que soit l'assiette des risques a été trop largement définie, soit, plus probablement, la déclaration des sinistres s'y rapportant n'a pas été réalisée. Dans les deux hypothèses, le centre de gestion n'a pas contribué à une gestion optimale des contrats. Il ne participe pas à la défense des intérêts des collectivités en continuant de percevoir des frais de gestion sur les volets non activés du contrat.

La chambre lui recommande de procéder, à l'occasion de la mise en concurrence du nouveau marché, à un bilan du contrat avec les collectivités bénéficiaires afin d'établir un cahier des charges adapté à la couverture de leurs risques. Elle l'invite également à un réajustement de l'assiette ne tenant pas compte de l'indexation spécifique à La Réunion. Elle l'encourage à ajuster son taux de gestion au regard de la prestation qu'il fournit.

CONCLUSION INTERMÉDIAIRE

Le centre de gestion n'assume que partiellement ses obligations. S'agissant des missions obligatoires, les irrégularités constatées dans l'organisation des concours pourraient en fragiliser la validité.

Les missions facultatives font l'objet d'une facturation au coup par coup qui freine leur développement. La présence limitée du médecin de prévention ne permet pas au centre de gestion d'assumer correctement sa mission ; la facturation manque de rigueur. L'assurance statutaire n'est pas économe des deniers publics au regard de la distorsion entre les recettes et le service rendu par le centre de gestion. Il est coûteux pour les collectivités y ayant souscrit.

2 LES MOYENS

2.1 Les moyens financiers

2.1.1 Qualité des comptes

Les comptes ont été examinés au regard des principes généraux d'indépendance des exercices, de prudence, de fidélité et de sincérité de l'image donnée par l'information financière produite afin de s'assurer que le résultat et la situation du bilan ne sont pas faussés.

Aucun débat d'orientation budgétaire n'est organisé. L'absence d'information communiquée aux élus constitue un défaut de formalité substantielle susceptible d'entacher d'illégalité la délibération relative à l'adoption du budget primitif de la collectivité. Les budgets primitifs manquent de sincérité ; ils sont systématiquement présentés en équilibre grâce à l'excédent de fonctionnement reporté, les dépenses étant supérieures aux recettes.

Les documents budgétaires présentent des anomalies. L'état du personnel n'est pas fiable ; des disparités existent entre les effectifs réels et les effectifs budgétaires¹³. La présentation des comptes ne donne pas de visibilité des montants des primes et indemnités versés aux agents ; ils sont confondus avec la rémunération principale. Selon la chambre, leur distinction comptable pourrait faciliter le contrôle de la liquidation par les services du comptable et donner une meilleure information au conseil d'administration. Partageant cette analyse, le centre de gestion s'est engagé à améliorer sa présentation des comptes sur ces points dès l'exercice 2019.

Une part significative des ressources de l'établissement manque de sincérité et de fiabilité.

Ces dernières sont principalement constituées des cotisations obligatoires versées par les collectivités affiliées pour financer les missions obligatoires, des recettes relatives aux prestations rendues dans le cadre des missions facultatives, et du transfert de ressources du CNFPT¹⁴. Les cotisations obligatoires représentent plus de quatre cinquièmes des recettes de l'établissement.

Durant la période 2014 à 2018 leur montant progresse de 716 423 €, soit 14 %, essentiellement en raison de la mise en place de la prime de vie chère intégrée à l'assiette de calcul de la cotisation et de reports de produits d'un exercice sur l'autre.

La réglementation prévoit que l'assiette des cotisations versées au centre de gestion correspond à celle des cotisations versées au titre de l'assurance maladie pour le règlement des charges sociales dues aux organismes de sécurité sociale. Cette assiette diffère suivant le statut des agents.

¹³ L'état du personnel annexé au compte administratif 2017 enregistre 22 emplois budgétaires alors que le CDG emploie 26 agents.

¹⁴ Le CNFPT a transféré au CDG l'organisation des concours de catégorie A et B.

Les fonctionnaires sont affiliés à des régimes spéciaux de sécurité sociale tandis que les agents non titulaires relèvent du régime général tel qu'appliqué au secteur privé. Le régime spécial des agents titulaires est fixé par le décret n° 60-58 du 11 janvier 1960 et s'applique à l'ensemble des agents permanents des collectivités territoriales et de leurs établissements publics n'ayant pas le caractère industriel et commercial. Le taux et l'assiette de la cotisation due par ces agents sont identiques à ceux de la cotisation imposée aux fonctionnaires de l'État¹⁵ mais différents de celles du régime général.

Pour les agents titulaires la base est constituée du traitement soumis à retenue pour pension, c'est-à-dire le traitement brut indiciaire et la nouvelle bonification indiciaire. Pour les agents non titulaires, elle est constituée de l'ensemble des rémunérations, c'est-à-dire le traitement brut indiciaire, les primes et indemnités, le supplément familial de traitement et les avantages en nature.

Le processus de départementalisation de Mayotte initié à compter de 2008 a prévu un volet relatif au développement de la sécurité sociale. Il détermine les taux de participation financière des assurés pour chaque catégorie de prestations de soins, en les alignant progressivement sur les dispositions du régime général métropolitain¹⁶.

La convergence du régime d'assurance maladie

L'ordonnance n° 96-1122 du 20 décembre 1996 relative à l'amélioration de la santé publique, à l'assurance maladie, maternité, invalidité et décès, au financement de la sécurité sociale à Mayotte et à la Caisse de sécurité sociale de Mayotte (CSSM) modifiée prévoit l'alignement progressif des taux des cotisations salariales sur ceux applicables en France métropolitaine à échéance de 2036.

Ce financement du régime d'assurance maladie à Mayotte est assuré par une contribution sociale assise 1° Sur l'ensemble des rémunérations et des revenus d'activité perçus par les salariés et les travailleurs indépendants non agricoles ; 2° Sur les pensions, allocations de retraite ou d'invalidité, allocations chômage ainsi que sur tous les autres revenus de remplacement.

Pour les cotisations patronales, l'alignement des taux¹⁷ est également prévu à échéance de 2036 sans que soit précisée l'assiette des cotisations.

A l'exception d'une entité, les collectivités mahoraises ont assis le versement de leur cotisation au centre de gestion sur le traitement brut incluant les primes et indemnités pour tous leurs agents. Cette interprétation s'appuie sur le fait que les dispositions spécifiques aux agents de l'État ne s'appliquent pas aux fonctionnaires des collectivités territoriales mahoraises régis par les dispositions relatives au financement de la sécurité sociale à Mayotte détaillées aux articles 28-1 à 28-4 de l'ordonnance de 1996. Cependant cette application est ambiguë au vu des dispositions du code de la sécurité sociale qui prévoient des règles spécifiques pour les cotisations d'assurance maladie pour les fonctionnaires des trois fonctions publiques.

Pour l'assurance maladie, la prise en charge des soins est identique dans le privé et le public mais pas celle de l'indemnisation des arrêts maladie ou maternité des agents titulaires

¹⁵ Article 18 décret n° 60-58 du 11 janvier 1960.

¹⁶ Décret n° 2012-1168 du 17 octobre 2012.

¹⁷ Article 19 du décret n° 2012-1168 du 17 octobre 2012 relatif au développement de la sécurité sociale à Mayotte.

que l'employeur public gère directement. Certaines collectivités mahoraises se font rembourser les indemnités journalières pour leurs agents titulaires alors qu'elles ont souscrit une assurance pour couvrir ce risque et bénéficient en conséquence d'un second remboursement, ce qui est irrégulier. D'autres collectivités, dont le centre de gestion, ne le font ni pour les titulaires ni pour les non titulaires.

Si l'assiette de la cotisation du centre de gestion devait être limitée au seul traitement soumis à retenue pour pension comme cela est réalisé pour les agents de la fonction publique d'État, les cotisations versées au centre de gestion seraient surévaluées pour un montant estimé par la chambre à 0,6 M€, soit environ 40 % de ses recettes annuelles et deux fois son résultat. Si l'assiette de cotisation était en revanche alignée sur celle du privé, le CDG aurait dû demander le remboursement des indemnités journalières pour l'ensemble de ses agents, ce qui ferait double emploi avec les remboursements perçus auprès de l'assurance statutaire.

L'incidence de la révision de l'assiette de cotisation, dans l'hypothèse la moins favorable concernerait également les ressources du Centre national de la fonction publique territoriale¹⁸ ; les cotisations patronales maladie¹⁹ et d'aide au logement²⁰ en seraient réduites. Les charges patronales des collectivités territoriales pourraient être diminuées.

En raison d'un défaut de contrôle des cotisations, le CDG n'a pas relevé ces différences d'assiette dans les versements réalisés par ses contributeurs.

Les montants perçus pour les quatre plus gros contributeurs montrent, dans le tableau ci-après, des évolutions erratiques qui auraient dû alerter l'établissement, et qu'il n'a su expliquer.

Tableau n° 8 : Évolution des cotisations des principaux contributeurs

En €	2014	2015	2016	2017	Total général	% du total
Commune de MAMOUDZOU	95 441 €	98 386 €	130 368 €	114 994 €	463 897 €	9%
Conseil Départemental	529 710 €	536 583 €	657 527 €	521 044 €	2 410 703 €	49%
SDIS	34 340 €	60 710 €	86 292 €	82 433 €	270 899 €	5%
STM	46 564 €	38 354 €	79 628 €	56 012 €	244 693 €	5%
Total des cotisations obligatoires	1 083 817 €	1 137 215 €	1 395 510 €	1 335 237 €	4 951 779 €	100%

Source : CRC, d'après le fichier des titres de recettes

Les éléments du bordereau transmis à l'appui du versement des cotisations ne sont jamais justifiés par la copie de la déclaration effectuée auprès de la CSSM, ce qui prive le CDG de toute possibilité de contrôle.

Les bordereaux de cotisation ne sont pas correctement complétés. Par exemple, l'assiette correspondant aux titulaires n'est pas distincte de celle des non titulaires, le nombre d'agents n'est pas renseigné, les multiplications entre l'assiette et le taux ne sont pas correctes, ou le taux de cotisation appliqué est parfois supérieur au taux de 0,8 % arrêté par le centre de gestion.

¹⁸ 0,90 % de l'assiette.

¹⁹ 3 % de l'assiette.

²⁰ 0,50 % de l'assiette.

Un rappel précis des modalités pratiques pour renseigner les bordereaux permettrait de s'assurer de la maîtrise des règles par les collectivités. Par ailleurs, un contrôle de concordance avec les pièces justificatives appuyant les avis de versement des cotisations apparaît nécessaire.

Le centre de gestion n'émet les titres correspondant aux versements effectués par les collectivités qu'après avoir reçu les bordereaux de cotisation correspondants, parfois de manière tardive. Au 31 décembre 2018, le montant des recettes perçues n'ayant pas donné lieu à l'émission d'un titre de recettes s'élevait à 1,5 M€, soit un montant supérieur à celui des produits de fonctionnement de l'année. L'établissement émet environ 750 titres de recettes par an ce qui représente moins de deux titres de recettes pris en charge par agent et par jour²¹.

L'établissement émet parfois deux titres pour une même mensualité : en 2016, c'est une somme totale de près de 20 000 € qui a fait l'objet d'une double, voire triple prise en charge.

La chambre constate que le suivi des cotisations des collectivités manque de rigueur. Son contrôle s'avère défaillant. Elle recommande au centre de gestion de mettre en place le suivi et un contrôle effectif sur l'assiette, la liquidation et les versements réguliers des cotisations. À cette fin, il lui appartient de réclamer une copie des bordereaux de cotisation URSSAF remplis par les collectivités.

2.1.2 La situation financière

Les produits de gestion de l'établissement s'établissent à 2 M€ en 2018 dont 1,8 M€ pour les seules cotisations obligatoires des collectivités. Les taux de ces cotisations fixés au taux maximal de 0,8 %²² sur toute la période ne correspondent pas à la réalité de son activité. Leur pérennité n'est pas assurée au niveau constaté.

Les charges de gestion sont de 1,6 M€ en 2018. Elles ont augmenté de 11 % en moyenne par an depuis 2014. Les charges de personnel ont été portées à plus de 1,2 M€, en raison de la mise en place de la prime de vie chère et de la progression des effectifs de 22 à 26 agents entre 2014 et 2018. La part des charges de personnel représente 73 % des charges ; le ratio moyen est fixé entre 55 et 60 %.

Les autres charges ont été impactées à compter de 2014 par le déménagement du siège de l'établissement : le nouveau loyer correspond à une augmentation annuelle de 86 400 €, compensée à hauteur de 16 560 € par une sous-location à l'association des maires de Mayotte. La charge annuelle du loyer représente 40 % des charges à caractère général en 2018.

Les frais de téléphonie sont passés de 19 000 € en 2013 à 4 582 € en 2018. En 2014, l'établissement a fait établir plusieurs titres de recettes pour un montant total de près de 2 000 € pour demander le remboursement des communications passées depuis l'étranger. Les factures de téléphone sur la période 2014 à 2016 démontrent que des communications ont de nouveau été passées depuis l'étranger, ce qui n'est pas justifié au regard des missions du centre de

²¹ 750 titres pour deux agents.

²² Le montant des cotisations obligatoires dépend de la masse salariale des collectivités mais aussi du taux de cotisation voté par les collectivités. 87,50 % des CDG ont un taux de cotisation obligatoire égal au maximum légal. Pour ceux qui appliquent un taux inférieur à 0,80 %, le taux moyen est de 0,75 %. (Source : rapport d'activité 2017 de la Fédération nationale des centres de gestion).

gestion. La chambre invite la structure à vérifier la liquidation de ces dépenses pour les limiter à leur juste montant.

Le CDG a conclu en janvier 2015 un marché de prestations de conseil juridique et de représentation en justice tant pour satisfaire ses propres besoins que ceux des collectivités qui lui sont affiliées. D'un montant global de 60 000 € sur quatre ans, il aurait dû faire l'objet d'une mise en concurrence, même s'il inclut des prestations de représentation en justice.

Le marché prévoit un prix forfaitaire mensuel de 1 250 €, indépendamment du contenu des missions réalisées par le cabinet, ce qui va à l'encontre notamment de la règle de paiement du service fait et de l'article 10 de la loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971 portant réforme de certaines professions judiciaires et juridiques, selon lequel les honoraires doivent être fixés selon les usages, en fonction notamment de la difficulté de l'affaire et des frais exposés par l'avocat. L'établissement a réglé entre janvier 2015 et le 20 novembre 2018, 55 000 € de prestations pour deux mémoires en défense relatifs à des recours contre un concours, et six réunions de travail dont il n'a été fait aucun compte-rendu.

Les charges de gestion ont augmenté moins vite que les produits de gestion. Elles leur restent inférieures, sauf en 2015, ce qui engendre une capacité d'autofinancement de 1 M€ durant la période qui représente en moyenne 13,4 % des produits de gestion. La chambre relève que cette analyse est altérée par le manque de fiabilité et de sincérité des recettes.

La trésorerie a été plus erratique ; depuis 2016 elle est en progression constante et représente six mois de charges de gestion en 2018, ce qui est confortable alors que le centre connaît pour l'essentiel des dépenses de fonctionnement lissées et prévisibles.

La chambre a bâti une analyse prospective des exercices 2020 à 2023 fondée sur l'hypothèse d'un maintien de l'assiette des cotisations et sur celui des produits de l'assurance statutaire, à hauteur de 0,1 M€. Les charges de personnel intègrent une hausse de 2 % correspondant au glissement vieillesse technicité²³, les autres charges étant indexées sur l'inflation. Une provision annuelle de 50 000 € pour le crédit d'heures syndicales a été intégrée. Il en résulte un déficit de fonctionnement qui s'accroît pour atteindre 0,2 M€ en 2023. En prenant en compte une dépense d'équipement annuelle de 56 000 € autofinancée, l'établissement épuiserait ses réserves en 2022.

Dans l'hypothèse où l'assiette des cotisations serait revue, l'équilibre des comptes de l'établissement serait immédiatement remis en cause puisqu'elle entraînerait une baisse des recettes estimée à 40 %.

Au vu de ces éléments, la chambre estime que l'établissement devrait dresser un bilan rétrospectif de son activité par rapport aux ressources dont il dispose et engager une réflexion sur la maîtrise de ses charges.

L'établissement pourrait mettre en œuvre deux mesures pour augmenter ses recettes.

Sur la période 2011 à 2017, il n'a pas procédé aux déclarations lui permettant de récupérer le fonds de compensation de la TVA, soit un montant total estimé par la chambre à 37 000 €, déduction faite des sommes prescrites.

²³ Le GVT est un indicateur qui permet de calculer la variation de la masse salariale en tenant compte de l'âge et de la progression indiciaire des agents.

L'état des restes à recouvrer comprend deux titres de recettes d'un montant global de 26 000 € correspondant au fonds de compensation du supplément familial de traitement pour les années 2008 et 2009. Ces recettes ont été versées à l'établissement en 2013, mais il a émis en doublon deux titres de recettes qui devront faire l'objet d'une annulation. L'établissement n'a pas réalisé les déclarations lui permettant de bénéficier du fonds pour les exercices 2015 à 2017, soit une perte de recettes d'environ 75 000 €.

Au vu des désordres comptables, la chambre recommande à l'établissement de veiller à une structuration appropriée du service des finances et à la professionnalisation de ses agents pour un meilleur suivi des opérations comptables.

2.2 Les moyens humains

Les effectifs du centre de gestion qui représentent un coût de l'ordre de 76 % des dépenses sont passés de 22 agents en 2014 à 26 en 2018. 23 sont titulaires ; 3 contractuels sont employés sur des emplois non permanents.

2.2.1 Les rémunérations, primes et indemnités

Le décret n° 2013-964 du 28 octobre 2013²⁴ crée une majoration de traitement indiciaire pour les fonctionnaires de l'État, de la fonction publique hospitalière, et pour les magistrats en service dans le département de Mayotte. Le taux s'est progressivement établi à 40 % du traitement indiciaire à partir du 1^{er} janvier 2017.

Le centre de gestion a décidé par délibération du 10 avril 2019 de faire bénéficier de ce dispositif ses agents titulaires et contractuels, sauf ceux recrutés de manière temporaire. Si la sur-rémunération peut s'appliquer au traitement des fonctionnaires des collectivités en vertu du principe de parité entre les fonctions publiques, aucun texte ne permet de déduire que ce dispositif s'applique aux agents non titulaires.

Le versement de la majoration de traitement aux non-titulaires a coûté, depuis 2014, plus de 160 000 € au centre de gestion.

Partageant l'analyse de la chambre sur le caractère irrégulier du versement de cette majoration aux non-titulaires, le centre de gestion a abrogé la délibération litigieuse en avril 2019. La chambre en prend acte.

Les conseils d'administration des centres de gestion fixent, outre-mer, le barème des taux des indemnités de mission dans la limite du taux maximal prévu pour les agents de l'État par l'arrêté du 3 juillet 2006²⁵, soit 15,25 € par repas et 60 € par nuitée pour les missions en métropole et 90 € pour les missions dans les départements d'outre-mer. Des dérogations

²⁴ Portant création d'une majoration du traitement allouée aux fonctionnaires de l'État et de la fonction publique hospitalière et aux magistrats en service dans le département de Mayotte.

²⁵ En application de l'article 7-1 du décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001.

peuvent être instituées dans l'intérêt du service et pour une durée limitée afin de tenir compte de situations particulières, à hauteur des sommes effectivement engagées.

Deux délibérations du 19 décembre 2018 fixent les conditions de remboursement des frais de déplacement des élus et des agents. Elles prévoient un remboursement forfaitaire, par nuitée, de 150,50 € en métropole, de 210,50 € outre-mer et de 270,50 € en Polynésie et Nouvelle-Calédonie. Ces délibérations sont irrégulières.

La chambre invite le centre de gestion à se conformer aux montants réglementaires d'autant que le représentant de l'État et la direction des finances publiques ont rappelé à l'ensemble des collectivités les dispositions applicables.

Par délibération du 19 avril 2018, l'établissement a instauré l'attribution d'une médaille d'honneur accompagnée du versement d'une gratification à compter de janvier 2018 de 500 € pour 20 ans de services accomplis, 1 000 € pour 30 ans et 1 500 € pour 35 ans. L'attribution d'une gratification n'est pas prévue par la réglementation. Elle relève éventuellement d'un comité des œuvres sociales. Partageant l'analyse de la chambre sur le caractère irrégulier de cette mesure, le centre de gestion a abrogé la délibération litigieuse en avril 2019.

2.2.2 Les irrégularités dans l'application du statut de la fonction publique

Le conseil d'administration a créé par délibération du 15 septembre 2008 un emploi fonctionnel de directeur général des services.

Un emploi fonctionnel est un emploi permanent de direction des collectivités territoriales et de leurs établissements publics caractérisé par un régime particulier. Le caractère fonctionnel d'un emploi de direction ouvre aux agents une rémunération plus avantageuse et à l'autorité territoriale davantage de latitude pour décider de la fin des fonctions. Ces emplois sont limitativement énumérés par la réglementation²⁶. Pour en bénéficier, les centres de gestion doivent gérer plus de 5 000 agents au sein de leur ressort ; cette condition est remplie à Mayotte.

Le recrutement s'effectue par voie de détachement. Certains postes limitativement énumérés peuvent être pourvus par la voie contractuelle²⁷ ; le CDG 976 ne fait pas partie des établissements qui y sont autorisés.

Cet emploi a pourtant été occupé par M. H., agent contractuel, en tant que directeur par intérim de 2008 à 2017. L'intéressé recruté sur le grade d'attaché territorial percevait une rémunération correspondant au 3ème échelon de l'échelle de directeur général des services des communes de 20 000 à 40 000 habitants. En 2012, son contrat a été transformé en contrat à durée indéterminée sur la même base réglementaire.

Le CDG a de nouveau procédé à la création de cet emploi fonctionnel en juin 2018 après la titularisation de cet agent afin de procéder à son recrutement par voie de détachement.

Le directeur bénéficie d'un logement de fonction depuis le 1^{er} septembre 2009. Le CDG verse à la société immobilière de Mayotte (SIM), bailleur, un loyer mensuel de l'ordre de 820 €,

²⁶ Décret n° 87-1101 du 30 septembre 1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés.

²⁷ Article 47 et 53 de la loi n° 84-33 du 26 janvier 1984 portant dispositions applicables à la fonction publique territoriale.

charges comprises. Entre 2014 et 2018, ce seul loyer, hors fluides, a coûté près de 47 000 € au centre de gestion.

Le conseil d'administration du 21 février 2008 a reconnu l'utilité de service à ce logement. La délibération accordant le logement au directeur lui fixait une redevance correspondant à 15 % du montant du loyer, les fluides restant à la charge du centre. Entre le 1^{er} janvier 2014 et le 1^{er} octobre 2016, le directeur ne s'est acquitté ni des sommes dues au titre de la redevance ni des charges locatives. En outre, le montant de la redevance était insuffisant au regard des prescriptions de l'article A92 du code du domaine de l'État, aux termes desquelles un total de 80 % du loyer doit rester à la charge du bénéficiaire.

La réforme de la réglementation, à compter de septembre 2015, supprime la possibilité d'accorder des logements de fonction pour utilité de service. Celle-ci n'a été prise en compte par le centre de gestion qu'à compter d'octobre 2016, par arrêté concédant un logement pour nécessité absolue de service au directeur, et laissant à sa charge le paiement des fluides.

Les logements de fonction pour nécessité absolue de service ne peuvent être accordés qu'à certains agents exerçant par exemple des fonctions de gardiennage ou à certains emplois fonctionnels, au nombre desquels ne figure pas l'emploi de directeur d'un centre de gestion. En conséquence, depuis septembre 2015, ce dernier ne peut plus prétendre à l'attribution d'un logement de fonction.

Par ailleurs, la mise à disposition gratuite d'un logement est un avantage en nature soumis au paiement des cotisations sociales, qui doit être déclaré sur la fiche de paie du bénéficiaire. C'est seulement depuis octobre 2016 que l'avantage en nature soumis à l'imposition est déclaré, mais il n'est valorisé à peine à la moitié de la valeur locative.

Entre le 1^{er} janvier 2014 et le 30 novembre 2018, la somme globale versée indûment par le centre de gestion concernant ce logement s'élève à plus de 43 000 €.

Partageant l'analyse de la chambre, le centre de gestion a abrogé l'arrêté du 3 octobre 2016 concédant un logement au directeur général des services. La chambre en prend acte.

Après la démission du médecin de prévention du centre de gestion, le 1^{er} juillet 2016, l'établissement n'a pas réussi à pourvoir de manière pérenne l'emploi laissé vacant. Depuis le 1^{er} octobre 2016, il emploie un médecin agent titulaire du conseil départemental à temps non complet, qui bénéficie d'une autorisation de cumul d'activité en-dehors des heures travaillées.

Le contrat de travail du médecin de prévention est fondé sur un accroissement temporaire d'activité alors qu'il a pour vocation à pourvoir un emploi permanent. Il précise que le médecin assurera sa mission une semaine par mois, soit un quart de son temps de travail, ce qui représente un nombre de jours supérieur aux congés annuels. Les calendriers prévisionnels recensent 29 jours de consultation entre le 1^{er} août et le 31 décembre 2016, 37 jours en 2017, et 58 jours en 2018. Ces plannings ne tiennent pas compte des activités annexes du médecin, dont les visites ne sont pas l'unique activité. Les fiches de paie du médecin démontrent qu'il est employé par chaque structure sur un emploi à temps complet. Sa rémunération au CDG, d'un montant brut mensuel de 3 883,90 € en 2018, correspond à 64 % de celle qu'il perçoit au conseil départemental, hors majoration de traitement. Elle n'apparaît pas corrélée à son temps

de travail. En 2017, les 550 visites médicales²⁸, facturées à 80 € l'unité, ont rapporté 44 480 € au centre de gestion. En considérant une durée moyenne théorique de 20 minutes par consultation²⁹, le médecin y a consacré 185 heures, soit un maximum de 26 journées travaillées. Le centre de gestion reconnaît d'ailleurs que le médecin intervient au plus deux à trois jours par mois. Sa rémunération correspondrait, sur cette base, à un tarif journalier de 1792 € brut.

La chambre invite le centre de gestion à analyser ses besoins en matière de médecine du travail et à adapter les modalités d'emploi de ces personnels.

CONCLUSION

Les ressources du centre de gestion apparaissent insincères ; elles altèrent la fiabilité des données et le résultat comptable. L'assiette des cotisations obligatoires, principales recettes de l'établissement, présente des fragilités susceptibles de remettre en cause l'équilibre du budget de l'établissement.

Les moyens matériels et humains pourraient être optimisés. Le médecin de prévention bénéficie d'une rémunération généreuse au regard de son temps de travail.

²⁸ Ce chiffre devrait correspondre à une valeur haute, le centre de gestion facturant davantage les visites d'embauche. Pourtant le centre de gestion indique que 596 visites ont eu lieu en 2017.

²⁹ Tenant compte notamment des spécificités de la surveillance médicale particulière.

ANNEXES

Annexe 1. Situation financière rétrospective.....	26
Annexe 2. Réponse.....	27

Annexe 1. Situation financière rétrospective

1.1 - La capacité d'autofinancement brute

en €	2014	2015	2016	2017	2018	Var. annuelle moyenne
Produits des missions obligatoires (a)	1 158 324	1 201 068	1 456 007	1 351 223	1 843 170	12%
dont cotisations obligatoires (7061)	1 083 817	1 137 215	1 395 510	1 335 237	1 800 240	14%
dont autres produits des missions obligatoires	74 507	63 853	60 497	15 986	42 930	-13%
Produits des missions facultatives (b)	35 896	55 257	190 522	242 030	220 102	57%
dont gestion assurance statutaire	0	0	75 531	165 727	220 102	71%
dont médecine préventive	35 896	55 257	78 455	57 970	0	-100%
dont conseil en organisation et risques	0	0	36 535	12 885		Ns
dont Partenariat CNRACL retraite	0	0	0	5 449		Ns
= Produits des activités (a+b)	1 194 220	1 256 326	1 646 528	1 593 254	2 063 272	15%
Revenus locatifs (752)	0	6 900	16 684	16 705	16 560	34%
Autres produits (FNCSFT)	27 037	24 830	23 973	0	0	Ns
= Autres produits de gestion courante (c)	27 037	31 730	40 657	16 705	16 560	-19%
= Produits de gestion (a+b+c = A)	1 221 257	1 288 056	1 687 185	1 609 959	2 079 832	14%
Charges à caractère général	179 798	350 830	287 027	265 497	243 614	8%
+ Charges de personnel	809 173	893 560	1 023 700	1 065 905	1 243 148	11%
+ Subventions de fonctionnement	184	3 248	41 095	36 765	36 765	276%
+ Autres charges de gestion	48 030	52 053	66 855	47 440	49 549	1%
= Charges de gestion (B)	1 037 185	1 299 690	1 418 677	1 415 606	1 573 075	11%
Excédent brut de fonctionnement (A-B)	184 071	-11 635	268 508	194 353	506 757	Ns
en % des produits de gestion	15,1%	-0,9%	15,9%	12,1%	24,4%	
+/- Autres produits et charges excep. réels	3 582	211	0	296	0	Ns
= CAF brute	187 653	-11 423	268 508	194 649	506 757	Ns
en % des produits de gestion	15,4%	-0,9%	15,9%	12,1%	24,4%	

Source : les comptes, mandats et titres

Annexe 2. Réponse

19 - 287



Liberté-Egalité-Fraternité
République Française

Mamoudzou, le 24 juillet 2019

Le Président du CDG de Mayotte

À

Monsieur Le Président de la CRC

Votre réf : P 19-305

Objet : Réponses du CDG de Mayotte aux observations définitives de la CRC.

REPONSES DU CDG 976 AUX OBSERVATIONS DEFINITIVES

REPONSES PAR RAPPORT AUX RECOMMANDATIONS

<i>Régularité</i>			
Numéro	Domaine		Page
1	Gouvernance et organisation interne	Des améliorations en terme d'organisation des opérations des concours et examens professionnels sont effectivement à mettre en œuvre. C'est notamment dans ce cadre qu'un règlement général des concours a été adopté lors du conseil d'administration du 19 juin 2019.	9

<i>PERFORMANCE</i>			
Numéro	Domaine		Page
1	Gouvernance et organisation interne	Le service carrière est chargé d'organiser des réunions avec le réseau des DRH des collectivités afin de définir la meilleure stratégie d'élaboration du document relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.	8
2	Gouvernance et organisation interne	L'évaluation du contrat d'assurance est déjà entamée en attendant la prochaine mise en concurrence avec une baisse significative des taux de frais de gestion. Ils passent de 1.60% à 0.75%, adoptés lors du conseil d'administration en date du 10 avril 2019.	15
3	Gouvernance et organisation interne	La réorganisation du service finances est en cours avec un plan de formation spécifique.	21

REPONSES

Réponses concernant les observations sur les missions : pages 7 à 15

1.1.1 Les missions non assurées

Réponse : Le service carrière du CDG tient bien une liste nominative des agents par collectivités sous format informatique. Cette liste n'est pas à jour du fait que certaines collectivités n'envoient pas automatiquement les actes individuels de leurs agents au CDG. Fin octobre 2019, le service transmettra aux collectivités la liste des effectifs du CDG afin d'effectuer les mises à jour. Un tableau des effectifs de toutes les collectivités sera élaboré, avec les filières et les grades. En décembre 2019, un tableau récapitulatif du nombre d'agents recruté dans l'année ainsi que les filières et cadres d'emplois sera publié.

Réponse : Le CDG élabore tous les deux ans les bilans sociaux en partenariat avec les collectivités de Mayotte. Le bilan de l'emploi sera réalisé en 2020.

Réponse : Le CDG informe les collectivités de leur droit de demander le remboursement, mais aucune collectivité jusqu'à ce jour en a fait la demande. Modèle de courrier annexe 3.

Réponse : Le CDG a mis en place son site internet consultable sur (cdg976.fr). Des paramétrages sont en cours d'installation pour mieux adapter le site à son public.

1.1.2 Les concours et examens professionnels

Réponse : Il est rappelé que la fiche d'harmonisation des correcteurs est bien signée par chaque correcteur, et qui plus est, chaque correcteur établit sa propre fiche sur laquelle figure ses appréciations selon le principe de la souveraineté du jury. En tout état de cause, la pratique du CDG est conforme avec la jurisprudence administrative en la matière.

Réponse : La découverte des faits relatés dans l'observation n° 32 du rapport provisoire portant sur des corrections à la main des notes obtenues par un candidat, à l'occasion du présent contrôle de la Chambre, a conduit le CDG à suspendre à titre conservatoire l'agent responsable des concours et seul chargé de transcrire les notes fournies par les correcteurs lors des concours et examens et a diligenté une enquête interne. A l'issue de cette enquête des mesures seront prises.

Réponse : Des améliorations en terme d'organisation des opérations des concours et examens professionnels sont effectivement à mettre en œuvre. C'est notamment dans ce cadre qu'un règlement général des concours a été adopté lors du conseil d'administration en date du 19 juin 2019.

1.2. Les missions facultatives

-traitement informatique de la paie -

Réponse : Par convention signée avec la communauté des communes de la petite terre (CCPT), le CDG rédige les contrats et arrêtés demandés par la CCPT et établit les paies de la structure sous forme dématérialisées et les injecte dans le logiciel de finances de la CCPT pour la transmission à la DRFIP.

Réponse : Le choix d'une cotisation à la carte pour les missions facultatives a été décidé par les collectivités. La cotisation additionnelle sera proposée en 2020.

La mission de médecine préventive :

Réponse : Le CDG a émis des factures en juillet pour les visites effectués par le médecin démissionnaire en fin juin.

Le nouveau médecin ayant commencé le 08 août pour pallier la rupture des visites obligatoires en attente des documents lui permettant d'être rénuméré, la facturation du mois d'octobre se justifie ainsi.

Une meilleure coordination avec le service de la médecine préventive pour le transfert et l'émission des factures a été actée. Il résulte un meilleur suivi, un tableau de bord de contrôle visite effectuée et visite facturée a été créé. Les relances effectuées par la DRFIP seront aussi effectuées par le CDG jusqu'à la demande de mandatement d'office. Il résulte d'un contrôle a posteriori que la facture citée en exemple fait bien doublon. Elle résulte d'une erreur de formule.

Réponse : Le médecin de prévention est secondé par un seul secrétaire médical. Un agent préventeur est amené à seconder le secrétaire médical lors des pré-visites dans les collectivités afin de gagner du temps lors de la réalisation des documents uniques.

L'assurance statutaire :

Réponse : En 2013, le CDG de Mayotte a conclu une assurance ouverte à adhésion facultative pour une durée de 4 ans avec possibilité de prolongation d'un an maximum conformément aux codes assurances en vigueur et comme le stipule le contrat. Le marché prenait effet le 1^{er} janvier 2014.

Un cabinet de conseil en assurance a été choisi comme maître d'œuvre. Il s'agit du cabinet conseil AQUASSUR.

Un marché a bel et bien été lancé et deux offres nous étaient parvenues :

- DEXIA
- La CRP (groupe CRC)

Le CAO du CDG accompagné du cabinet conseil a attribué le marché au groupe CRC.

De 2014 à 2016 aucune collectivité n'avait encore adhéré au dispositif.

L'ensemble des pièces du marché sont en la possession du maître d'œuvre.

Réponse : Chaque fin d'année le CDG 976 envoie la liste de tous les personnels des collectivités à l'assureur sans quoi aucune cotisation n'aurait pu être calculée et encaissée par l'assureur de 2016 à aujourd'hui.

Pour lutter contre l'absentéisme dans les collectivités, nous avons créé une association L'APM dont sont membres et animateurs, nos conseillers en prévention des risques professionnelles (Association des Préventeurs de Mayotte). En partenariat avec le CNFPT, nous organisons au moins quatre rencontres par an avec à chaque fois des thèmes différents, relatifs à la santé et sécurité au travail.

Nos conseillers en prévention travaillent aussi avec l'association des DRH de Mayotte avec aussi 4 rencontres minimum par an avec à chaque fois un thème dédié à la santé et sécurité au travail afin de faire face et endiguer l'absentéisme dans les collectivités.

De plus nous avons travaillé avec notre médecin du travail et mis à disposition, un formulaire de déclaration d'accident de travail à mutualiser avec toutes les collectivités de l'île notamment celles qui ont adhéré au dispositif assurance statutaire ainsi faciliter et favoriser les échanges inter collectivités.

Réponse : D'abord il convient de rappeler que le dispositif est mis en place que pour les fonctionnaires stagiaires et titulaires et non les contractuels. C'est ce qui pourrait différencier vos chiffres avancés, des chiffres des collectivités.

En effet le niveau de l'effectif s'apprécie par structure dotée d'un numéro SIREN et donc de la personnalité morale. L'effectif de la structure correspond au nombre de personnes employées et affiliées à la CNRACL, dont les rémunérations sont prises en compte dans la masse salariale INDICIAIRE comme le stipule le contrat.

Les collectivités nous déclarent leurs effectifs et la masse salariale contre signature de l'autorité territoriale, nous ne sommes pas en mesure d'infirmer ces déclarations.

Réponse : le SIDEVAM a bien délibéré en 2017 pour son adhésion au dispositif, mais a mis beaucoup de temps pour réunir tous les documents nécessaires à cette adhésion, qui finalement n'a vu le jour qu'au 1^{er} janvier 2018.

Réponse : concernant le choix de formule d'assurance. En effet nous n'avons pas fait attention de l'augmentation de 13.80% de la garantie décès. N'étant pas professionnel dans

le domaine, nous avons pris un cabinet qui probablement n'a pas su bien nous conseiller. Nous en prenons note et faire le nécessaire avec l'assureur pour rectifier ceci et dès 2019.

Réponse : les régularisations de la prime provisionnelle sont faites chaque année par le CDG.

Le CDG a bel et bien demandé l'état de sinistralité mais reçue de manière globale à toutes les collectivités de Mayotte et La Réunion.

Réponse : le CDG était de moins en moins sollicité par les collectivités pour les actions sur le terrain contrairement à nos prévisions. Les sinistres autres que la maternité n'étaient pas déclarés systématiquement. C'est pourquoi le CDG a revu considérablement ces frais à la baisse pour 2019. Ils sont passés de 1.60% à 0.75%.

Réponse observations page 14: En décembre 2016, le CDG a constaté que les collectivités ne déclaraient pas systématiquement les autres sinistres, nous avons fait une réunion avec la direction de Mamoudzou et Bouéni pour justement leur signaler l'importance de s'organiser afin que les sinistres remontent jusqu'au CDG.

Nous avons proposé et mis à dispositions de nos adhérents notre conseiller en prévention qui interviendrait à tout moment dès lors que celui-ci serait sollicité pour toutes enquêtes relatives à la santé et sécurité au travail.

Réponse observations page 13 : Le principe de l'assurance statutaire consiste à couvrir les risques liés à l'indisponibilité physique des agents des collectivités et établissements publics de Mayotte. En effet, l'employeur public a des obligations à l'égard de son personnel et prend en charge les frais médicaux en cas d'accident du travail, les indemnités journalières en cas de maladie, le capital en cas de décès...

Le chiffre de 25% représente tout bonnement ce qui a été déclaré par la commune de Mamoudzou.

Réponse aux observations page 14 : Les collectivités n'ont qu'une seule obligation légale après le sinistre, celle de déclarer l'événement au CDG pour nous permettre de procéder à toutes enquêtes utiles pour ensuite remonter le tout à l'assureur.

En effet lorsqu'un sinistre survient, l'assuré doit le déclarer dès qu'il en a eu connaissance et au plus tard dans les délais fixés par le contrat, de tout sinistre de nature à entraîner la garantie de l'assureur. Cette disposition est d'ordre public. Les parties ne peuvent donc y déroger, sauf dans un sens plus favorable à l'assuré, c'est-à-dire en allongeant les délais.

Cette sous déclaration de sinistre laisserait penser que les collectivités de Mayotte se portent merveilleusement bien et qu'il n'y a pas de sinistre. Mais au contraire nous relevons plusieurs cas de sinistre via la visite médicale périodique avec le médecin de prévention. Nous avons donc pris le soin d'envoyer les fiches de visites des agents accompagné d'un courrier rappelant l'importance de tenir compte des préconisations du médecin ainsi réaliser les études utiles à ces cas mais sans le succès escompté.

On a constaté que le problème vient de l'organisation générale même des collectivités et de l'intérêt porté pour cette mission « santé et sécurité au travail ». Les collectivités ne

nomment pas des AP/CP qui sont indispensables pour le bon fonctionnement de la mission « santé et sécurité au travail ».

Réponse aux observations page 15 : Nous avons mené une longue campagne de sensibilisation et de restructuration des collectivités en matière de santé et sécurité de travail.

Nous avons organisé avec notre partenaire CNFPT la formation des AP/CP et accompagné toutes les collectivités à nommer des assistants de préventions pour faire face aux enjeux que suscitait cette problématique d'absentéisme.

Nous avons organisé un séminaire en collaboration avec nos partenaires (APM, CNFPT, CSSM...) sur la santé et sécurité au travail :

2018 : les risques psychosociaux

2017 : la prévention des risques professionnels à travers le code du travail et le document unique dans la fonction publique territoriale

2016 : manager la santé et sécurité dans la fonction publique territoriale

Etc....

Réponses concernant les observations sur les moyens : pages 16 à 24

Réponse aux observations pages 17 et 18 : Le tableau des effectifs ne prend pas en compte les agents sous contrat non permanent.

Les indemnités versées aux agents sont prises en compte dans la prévision du chapitre 012 mais la paie étant saisie agent par agent, ce qui rend difficile la segmentation des comptes.

A partir de la paie de juin 2019, la paie sera segmentée en plusieurs lignes avec le logiciel en version web.

Réponse aux observations page 18 : La CSSM avait opposé un refus pour les remboursements des indemnités journaliers pour les agents titulaires, renseignement pris suite à vos observations, on peut effectivement monter les dossiers de subrogation pour se faire rembourser pour les titulaires.

Réponse : Comme pour le CNFPT , en application avec les dispositifs spécifiques des règles de la CSSM, l'assiette repose sur le brut total et non sur le net indiciaire comme le prévoit les textes applicables sur le territoire nationale.

Pour le contrôle des cotisations, il nous est difficile de l'exercer. Les collectivités n'envoient pas automatiquement les bordereaux, ne les remplissent pas correctement ou établissent

leurs propres bordereaux en reprenant les anciens modèles et considèrent que du moment que le trésorier a payé, leur bordereau est juste. D'autres font des virements qui ne correspondent pas aux montants inscrits sur le bordereau (arrondi sur le bordereau et avec des décimales sur les virements).

Le CDG va demander aux collectivités de joindre la liste nominative des agents avec les bases et taux sortis de leurs logiciels de ressources humaines et faire des visites sur sites pour collaborer avec les services concernés.

Le tableau de suivi des cotisations va être suivi avec plus de rigueur pour relancer les collectivités le cas échéant et pouvoir émettre des titres avec des chiffres fiables.

2.1.2. La situation financière

Réponse aux observations page 19 : il était nécessaire de changer de siège car l'ancien siège présentait un danger pour les agents, une pièce prévue pour un agent compter trois, manque d'espace pour des réunions, accès difficile, infiltration d'eau à chaque pluie et obligation de fermer le bâtiment.

Réponse aux observations pages 20 :

- Depuis 2016 les appels téléphoniques sont effectivement bien calibrés afin d'éviter les hors forfaits.
- Au titre des missions de conseil, les échanges se font par courriel ou téléphone comme il est d'usage et les réunions sont quasi mensuelles, les comptes rendus n'étant pas obligatoires et les conseils sont soumis au respect du secret professionnel et de la confidentialité des échanges. Au titre des missions de représentation en justice, seuls deux contentieux devant le juge administratif ont eu lieu, la mission de prévention du contentieux faisant partie des missions du marché. La rémunération forfaitaire, outre qu'elle est autorisée par la réglementation spécifique des avocats, permet une maîtrise des coûts que ne garantit pas une rémunération au taux horaire.

2.2. Les moyens humains

Réponse aux observations page 21 : Le CDG a fait bénéficier à ses agents non titulaires la sur-rémunération par principe de parité entre fonction publiques. Il est à noter qu'à Mayotte certains services de l'Etat et Hospitaliers appliquent la sur-rémunération à leurs agents non titulaires.

Réponse : la valorisation de la valeur locative correspond à la formule suivante : nombre de pièces x valeur de l'année x 70/100. Ceci correspond bien à la valeur déclarée.

Réponse aux observations page 23 et 24 sur la médecine préventive : La rémunération supposée qui serait de 1792€/jour. Votre estimation se basant sur le nombre de consultations effectuées en 2017 et sur une base de calcul de 20mn / consultation.

Le contrat d'une semaine / mois qui dépasse les seuls congés / RTT et qui n'est pas corrélé à au calendrier prévisionnel d'intervention au CDG

- Aux consultations de 2017, il faudrait rajouter celle d'août et septembre 2016 qui, bien qu'ayant été assurées effectivement, n'ont pas été payées dans la mesure où l'autorisation de cumul d'activité par le Conseil départemental est arrivé plus tard alors que la demande d'intervention était pressante.
- Par ailleurs le travail du médecin de prévention ne se résume pas aux seules consultations, il y a aussi le tiers temps en milieu de travail et les activités connexes. En général la répartition du temps de travail du médecin est de 50/50 entre ces deux types d'activité.

En général également le médecin consulte 12 agents / jour en une demi-journée, le reste du temps étant réservé au tiers temps associé aux activités connexes. Ces 12 consultations / jour, 5 jours / mois correspondraient à 720 consultations en une année.

- Le tiers temps en milieu de travail a été remplacé par les consultations dans la mesure où d'une part nous connaissons les conditions de travail de la quasi-totalité des collectivités (le médecin, au sein du Conseil Général, occupait de 2010 à octobre 2015 ce poste mutualisé avec le CDG et de ce fait avait visité toutes les collectivités qui avaient souscrit une convention avec le CDG) et d'autre part, il travaille en étroite collaboration avec les agents de prévention du CDG qui eux, interviennent en milieu de travail.
- Les activités connexes sont :
 - La formation des secrétaires médicaux notamment à l'utilisation des outils d'exams paramédicaux (glucomètre, analyseur biochimique d'urines, appareil d'examen de la vue, appareil d'examen de l'ouïe), dont la plupart ont été achetés à ma demande.

La mise en place d'une nouvelle organisation de travail dans ce contexte d'un médecin à temps partiel qui remplace provisoirement un médecin à temps plein. Cette organisation a nécessité plusieurs concertations et modifications notamment au niveau du nombre de convocations / jour (21 au début puis augmentation jusqu'à 30) qu'il fallait augmenter pour faire face à la demande dans la mesure du possible.

Quand on sait que l'examen de la vue prend entre 10 et 15 minutes et celui de l'audition entre 20 et 30 minutes, assurés par des secrétaires en formation, ce qui a demandé l'implication plus importante du médecin, on peut comprendre que les consultations ne durent pas en moyenne 20 minutes. Rien qu'avec 21 consultations par jour, elles nous conduisaient obligatoirement à des journées sans pause et à terminer souvent entre 16h et 16h30. Nous avons alors trouvé l'astuce de faire des pré-visites par les secrétaires qui se rendent en milieu de

travail pour accomplir un maximum d'examens paramédicaux, ce qui permet au médecin d'aller plus vite le jour de consultations. Ces prévisites nous ont permis d'atteindre 30 convocations / jour depuis maintenant plusieurs mois.

Cette organisation nous a pris beaucoup de temps de concertation, de tests et d'ajustements qui continuent encore maintenant.

Les rapports du médecin de prévention au comité médical départemental ou à la commission de réforme concernant notamment respectivement les congés longue maladie et les demandes de reconnaissance de maladies professionnelles. Ces rapports sont rédigés après la fin des consultations, entre 16h et 17h (pour ne pas trop prolonger le temps d'attente des agents) et ils requièrent en moyenne 30 mn voire plus d'élaboration. Il y en a en moyenne 1 à 2 par journée de consultations.

Les concertations pour la création d'outils de travail notamment les fiches de déclaration d'accidents de travail et de maladies professionnelles, les fiches de transmission entre le médecin de prévention et l'ergonome-psychologue, que ce soit pour des études de poste, des bilans de maintien en emploi, des évaluations de risque concernant une unité de travail ou la santé mentale de certains agents.

Les concertations avec l'ergonome et son équipe sur les modalités de notre collaboration, que ce soit mes demandes d'intervention en milieu de travail par eux, ou leur demande à mon égard concernant notre collaboration sur la réalisation des DUER (documents uniques d'évaluation des risques) des collectivités.

Les concertations avec l'agent chargé des instances statutaires (comité médical, commission de réforme) sur nos modalités de collaboration. Par exemple, dans la procédure de reconnaissance d'une maladie professionnelle, il faut une fiche de poste et un rapport du supérieur hiérarchique. Ces pièces qui doivent être fournies par les DRH des collectivités, font souvent défaut. Nous nous sommes réunis à plusieurs reprises pour voir comment accompagner ces collectivités en la matière et nous leur avons créé à cet effet une fiche de missions type.

Les interventions dans le réseau des DRH, ceux des agents de prévention et des DGS, qui demandent là aussi des préparations en amont.

Les formations à l'attention des agents de prévention sur des sujets divers, dont les troubles musculosquelettiques, les risques psychosociaux, les maladies professionnelles, les accidents du travail...

Effectivement travailler 5 jours / mois pendant 12 mois est impossible pour quelqu'un qui n'a que 44 jours de congés annuels / RTT.

En 2016 et 2017 le médecin avait un reliquat de ses congés qu'il a pu utiliser pour intervenir en moyenne 4 journées continues (de 9h30 à 10h si on compte son temps de rédaction des rapports au comité médical et à la commission de réforme) / mois.

En 2018, il n'avait plus de reliquat et il est intervenu en moyenne 2 à 3 journées continues / mois.

Le complément est apporté par des consultations et / ou des réunions et / ou d'autres activités connexes entre 12h15 et 13h45. Ce temps complémentaire est monté en charge progressivement : En 2016 concernant les consultations, c'était uniquement lorsqu'il y avait des demandes de consultations urgentes, puis on est passé progressivement à 2 périodes par semaine puis à 4, dans la mesure de ma présence sur le territoire (Ci-joint le calendrier d'intervention relevé par le secrétariat médical, étant entendu qu'il y a plusieurs activités avec l'ergonome ou d'autres non comptabilisées ici).



Le Président du CDG976

Monsieur MAJANI Mohamed

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, sweeping initial 'M' followed by several vertical strokes.



Les publications des chambres régionales des comptes
La Réunion-Mayotte
sont disponibles sur le site :
www.ccomptes.fr/fr/crc-la-reunion-et-mayotte

Chambres régionales des comptes La Réunion-Mayotte

44 rue Alexis de Villeneuve

97488 Saint-Denis CEDEX