



RAPPORT D'OBSERVATIONS DÉFINITIVES

DEPARTEMENT DES VOSGES

Exercices 2015 et suivants

Le présent document a été délibéré par la chambre le 17 septembre 2020



AVERTISSEMENT

L'instruction de ce rapport et la procédure contradictoire se sont déroulées avant la déclaration de l'état d'urgence sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19 instauré par la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 entrée en vigueur le 25 mars 2020. Les possibles incidences de la crise sanitaire sur la thématique abordée n'ont donc pu être prises en compte dans les observations qui suivent.

SOMMAIRE

SYNTHÈSE	3
RAPPELS DU DROIT	5
RECOMMANDATIONS.....	6
1. ÉLÉMENTS DE PROCÉDURE	7
2. PRÉSENTATION GÉNÉRALE DU DÉPARTEMENT DES VOSGES	7
2.1 Aspects géographiques, démographiques et économiques	7
2.2 Le conseil départemental.....	7
2.3 Le projet départemental.....	8
2.4 L'administration départementale	9
2.5 Les relations avec le service départemental d'incendie et de secours (SDIS).....	10
3. L'ANALYSE DES PROCESSUS BUDGETAIRES ET LA FIABILITE DES COMPTES	11
3.1 Le cadre de l'analyse	11
3.2 La qualité de l'information financière et budgétaire	11
3.2.1 L'information présentée lors des débats d'orientations budgétaires.....	12
3.2.2 La présentation du compte administratif et la tenue des annexes.....	12
3.2.3 La qualité des prévisions budgétaires	12
3.2.4 L'établissement des restes à réaliser et l'affectation du résultat	13
3.3 La fiabilité de l'information comptable	14
3.3.1 L'inventaire.....	14
3.3.2 Les cessions d'immobilisations	14
3.3.3 Le rattachement des charges et des produits	14
3.3.4 Les provisions	15
3.3.5 L'imputation comptable de travaux de voirie.....	16
3.4 La gestion budgétaire et financière	17
3.4.1 Les rejets de mandats.....	17
3.4.2 Le délai global de paiement.....	17
3.4.3 La gestion des autorisations de programme et des crédits de paiement.....	18
4. LA SITUATION FINANCIERE DU DÉPARTEMENT DES VOSGES	19
4.1 L'absence de la contractualisation avec l'État.....	19
4.2 La section de fonctionnement	20
4.2.1 Les recettes réelles de fonctionnement	20
4.2.2 Les dépenses réelles de fonctionnement	21
4.2.3 L'autofinancement.....	24
4.3 La section d'investissement.....	25
4.3.1 La mise en œuvre des investissements.....	25
4.3.2 Le financement des investissements.....	26
4.3.3 L'évolution de la trésorerie	27
4.4 L'endettement.....	28
4.4.1 Données générales	28
4.4.2 La structure de l'encours et le coût de la dette	28
4.4.3 Les modalités de recours aux emprunts et les stratégies de gestion de la dette.....	28
4.4.4 Les emprunts garantis.....	29
5. LES RESSOURCES HUMAINES.....	29
5.1 L'évolution des effectifs.....	29
5.2 Les agents mis à disposition	31
5.3 Le recours aux agents contractuels	32
5.3.1 La politique de recrutement des agents contractuels.....	33

5.3.2	La rémunération des agents contractuels.....	34
5.3.3	La titularisation et le passage en CDI des agents contractuels.....	35
5.3.4	Le licenciement des agents contractuels.....	35
5.3.5	Le dialogue social en direction des contractuels.....	36
5.4	La gestion des ressources humaines.....	36
5.4.1	La direction des ressources humaines et les instances paritaires.....	36
5.4.2	La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.....	37
5.4.3	Le processus de recrutement.....	37
5.4.4	La formation.....	38
5.4.5	L'évaluation professionnelle.....	39
5.4.6	Le rapport sur l'état de la collectivité.....	39
5.4.7	Le rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	40
5.4.8	Les frais de déplacement.....	40
5.4.9	La santé et la sécurité au travail.....	41
5.5	Les rémunérations et prestations annexes.....	42
5.5.1	Le nouveau régime indemnitaire.....	42
5.5.2	Les avantages en nature.....	43
5.5.3	L'action sociale.....	43
5.6	Le temps de travail.....	44
5.6.1	L'organisation du temps de travail.....	44
5.6.2	Les heures supplémentaires et les astreintes.....	45
5.6.3	Le régime des congés.....	46
5.6.4	L'absentéisme.....	47
6.	LA COMMANDE PUBLIQUE.....	47
6.1	L'organisation et le pilotage des achats.....	47
6.2	Le périmètre et les enjeux des achats.....	48
6.3	Les outils de la commande publique et les pratiques liées.....	49
6.3.1	Les outils mis en œuvre.....	49
6.3.2	Les pratiques d'achat.....	49
6.4	La passation des marchés de travaux dans le cadre de « grands projets ».....	50
6.4.1	Les observations communes aux deux opérations.....	51
6.4.2	Les observations au sujet des marchés de reconstruction du collège Elsa Triolet.....	52
7.	LE BUDGET ANNEXE DES ZONES D'ACTIVITE CONCERTEE.....	54
7.1	Présentation et contexte réglementaire.....	54
7.2	La sincérité des imputations des dépenses et recettes.....	54
7.3	Le transfert de l'essentiel des actifs et du passif au budget principal.....	54
7.4	Le bilan financier provisoire des opérations d'aménagement.....	55
8.	LES SYSTEMES D'INFORMATION.....	56
8.1	L'organisation de la fonction informatique.....	56
8.2	La sécurité des matériels et des données et la continuité de l'activité.....	56
8.3	La conformité au règlement général sur la protection des données (RGPD).....	57
	ANNEXE 1 : PRESENTATION GENERALE DU DEPARTEMENT DES VOSGES.....	59
	ANNEXE 2 : ANALYSE DES PROCESSUS BUDGETAIRES ET FIABILITE DES COMPTES....	63
	ANNEXE 3 : L'ANALYSE FINANCIERE.....	65
	ANNEXE 4 : RESSOURCES HUMAINES.....	69

SYNTHÈSE

Le conseil départemental des Vosges dispose, depuis juin 2015, d'un projet de mandat intitulé « Vosges, ambitions 2021 », qui constitue sa feuille de route pour l'élaboration et la mise en œuvre de ses politiques publiques. Décliné au sein du budget départemental, au travers des trois principaux objectifs votés par les élus (attractivité du territoire, qualité de vie, équilibres territoriaux), il sert également de fondement au projet d'administration de la collectivité, déclinaison opérationnelle des orientations politiques, auprès des 1 730 agents (hors assistants familiaux) des services du département organisés autour de trois pôles et de 15 directions.

La situation financière du département était saine à la clôture de l'exercice 2018 mais justifie la poursuite des efforts déjà engagés. L'augmentation limitée de ses dépenses réelles de fonctionnement (+ 0,74 %, après retraitement), lui conférait une légère marge de manœuvre, dans un contexte budgétaire contraint, marqué par la rigidité de près de 80 % de ses charges de fonctionnement, que constituent les dépenses sociales, de personnel et les charges d'intérêt.

Parallèlement, le niveau des produits a été garanti par la hausse du taux d'imposition et le dynamisme des droits de mutation, malgré la contribution de la collectivité au redressement des comptes publics. Par ailleurs, le département a enregistré, en 2017, avec le transfert vers la région de la compétence « transports scolaires et interurbains », une diminution de son budget de plus de 19 M€.

Ayant maintenu sa capacité d'autofinancement à un niveau élevé, le département a stabilisé globalement le volume de ses investissements sur la période 2015-2018, tout en faisant évoluer leur répartition, les dépenses d'équipement augmentant tendanciellement et les subventions d'équipement baissant. Parallèlement, sa capacité de désendettement s'est améliorée. S'établissant à 4 ans en 2018, elle restait à un niveau beaucoup plus favorable que le plafond national de référence pour les départements, soit 10 ans.

Les comptes du département des Vosges ne présentent pas d'anomalies de nature à contredire ces constats mais révèlent toutefois des marges de progression en termes de qualité. Des améliorations doivent être, notamment, apportées à la comptabilisation des restes à réaliser et des produits rattachés, à l'inscription des provisions réglementaires, à la qualité du mandatement et au suivi des délais de paiement.

En outre, dans un souci d'une meilleure information des élus et des citoyens, il revient à la collectivité de veiller à produire un rapport d'orientations budgétaires contenant toutes les informations réglementaires nécessaires.

Représentant près de 20 % de ses dépenses, la commande publique revêt un enjeu significatif pour le département. Or, s'il s'est attaché à une meilleure organisation de sa fonction achat, il lui reste, néanmoins, à engager une démarche d'évaluation et d'amélioration de la performance de ses achats en mettant en place les outils adaptés. Il doit veiller, également, à sécuriser ses procédures en matière de marché public, notamment des rapports d'analyse des offres plus explicites et des rapports de présentation respectueux du code de la commande publique.

En 2018, les dépenses de personnel atteignaient près de 86 M€, tous budgets confondus. La fonction « ressources humaines », qui constitue un enjeu majeur pour la collectivité, gagnerait à formaliser une véritable gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Au plan de la régularité, un dispositif permettant un décompte exact du temps de travail quotidien des agents et l'intervention d'une délibération relative au nouveau règlement du temps de travail sont nécessaires. De même, il revient au département d'établir, annuellement, un rapport sur les conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes au sein de la collectivité et un plan pluriannuel d'égal accès aux emplois d'encadrement supérieur.

Sujet à différentes attaques informatiques, en octobre 2018, le département a adapté sa stratégie de sécurité de certaines de ses applications, ayant pris conscience du risque lié à l'existence de failles dans la sécurité de son système d'information et de leurs conséquences en termes de continuité de l'activité. Des dispositifs ont été mis en place mais il conviendra que le département les complète en adoptant un plan de reprise informatique et un plan de continuité d'activité afin de se prémunir contre la perte de données et d'assurer la poursuite de son activité, quels que soient les problèmes rencontrés. Il devra aussi poursuivre l'élaboration de la documentation sur les traitements des données personnelles de la collectivité, pour une mise en conformité avec le règlement général européen sur la protection des données.

Le département des Vosges a créé, en 2003, un budget annexe des zones d'activités. Toutefois, depuis le transfert, en 2015, de l'essentiel de ses actifs et de son passif au budget principal, les données de ce budget ne reflètent plus l'ensemble des coûts exposés pour la réalisation de ces zones, altérant leur lisibilité et la transparence économique de ces opérations. Celles-ci présentaient, début octobre 2019, un bilan financier provisoire des opérations d'aménagement très défavorable, avec un montant total de ventes de terrains se limitant à 2,4 M€ et une perte globale prévisionnelle de 15,8 M€.

RAPPELS DU DROIT

n° 1 : Présenter un rapport d'orientations budgétaires comprenant l'ensemble des informations requises conformément aux articles L. 3312-1 et D. 3312-12 du code général des collectivités territoriales (CGCT).....	12
n° 2 : Assurer le rattachement des produits à l'exercice conformément à l'instruction budgétaire et comptable M52 (tome 2, titre 4, chapitre 4, §1.1.1, 1.1.2 et 1.1.3).....	15
n° 3 : Constituer des provisions en application des articles L. 3321-1 et D. 3321-3 du code général des collectivités territoriales (CGCT).....	16
n° 4 : Respecter les délais de paiement prévus par les articles R. 2192-10 et suivants du code de la commande publique (CCP) et, lorsque le délai réglementaire de paiement est dépassé, liquider systématiquement les intérêts moratoires, conformément à l'article L. 2192-13 du CCP.....	18
n° 5 : Mettre fin à la mise à disposition d'agents non-titulaires en application des dispositions de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et du décret n° 2008-580 du 18 juin 2008 relatif au régime de la mise à disposition applicable aux collectivités territoriales et aux établissements publics administratifs locaux.	32
n° 6 : Etablir un rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes (protocole du 8 mars 2013 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique) et arrêter un plan pluriannuel pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois d'encadrement supérieur de la fonction publique territoriale conformément à la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.	40
n° 7 : Mettre en place un système permettant un décompte exact du temps de travail accompli chaque jour par chaque agent conformément aux dispositions du décret n° 2000-815 du 25 août 2000.....	45
n° 8 : Expliciter la cotation des critères et sous critères techniques dans les rapports d'analyse des offres.....	52
n° 9 : Rédiger des rapports de présentation dont le contenu est conforme à l'article R. 2184-2 du CCP.....	52
Rappel du droit n° 10 : Traiter les offres irrégulières conformément à l'article R. 2152-2 du CCP.....	53
n° 11 : Poursuivre l'élaboration de la documentation sur les traitements des données personnelles de la collectivité (registre des traitements, AIPD, procédure en cas de violation) pour une mise en conformité avec le règlement général n° 2016/679 sur la protection des données adopté par le Parlement européen et le Conseil de l'Union européenne le 27 avril 2016 et applicable depuis le 25 mai 2018.	58

RECOMMANDATIONS

n° 1 : Formaliser une procédure de suivi et d'évaluation des conventions conclues entre le département et le SDIS.....	11
n° 2 : Prendre une délibération visant à adopter un nouveau règlement du temps de travail global regroupant l'ensemble des modalités applicables à tous les agents ainsi que les exceptions prévues pour les activités ou métiers spécifiques.....	45
n° 3 : Engager une démarche d'évaluation de la performance et de contrôle interne des achats en mettant en place les outils adaptés.....	48
n° 4 : Mettre en place un plan de reprise informatique ainsi qu'un plan de continuité d'activité afin de prémunir la collectivité contre la perte de ses données et lui permettre la poursuite de l'activité et la disponibilité des informations, quels que soient les problèmes rencontrés.....	57

1. ÉLÉMENTS DE PROCÉDURE

Le contrôle des comptes et de la gestion du département des Vosges a porté sur les exercices 2015 et suivants. La lettre d'ouverture du contrôle a été adressée, le 15 février 2019, au président du conseil départemental, ordonnateur en fonction.

L'entretien de fin de contrôle avec l'ordonnateur, prévu par l'article L. 243-1 du code des juridictions financières (CJF), a eu lieu le 21 octobre 2019.

Le rapport d'observations provisoires communiqué le 20 mai 2020 a donné lieu à des réponses examinées le 17 septembre 2020 par la chambre.

Le contrôle a porté en particulier sur la fiabilité des comptes, l'analyse financière, les relations avec le service départemental d'incendie et de secours (SDIS), les ressources humaines et notamment le recours aux agents contractuels dans le cadre d'une enquête nationale commune aux juridictions financières, le budget annexe des zones d'aménagement concerté (ZAC), la commande publique et les systèmes d'information.

Le précédent rapport de la chambre, notifié le 22 décembre 2015 au président du conseil départemental, portait sur la fiabilité des comptes, l'analyse de la situation financière et le maintien à domicile des personnes âgées dépendantes et comportait différents rappels du droit et recommandations.

Conformément à l'article L. 243-9 du CJF, le président du conseil départemental a présenté à l'assemblée départementale, le 17 octobre 2017, les actions entreprises à la suite des observations de la chambre. Les informations délivrées à cette occasion sont analysées à l'annexe 1 au présent rapport ou font, le cas échéant, l'objet de nouveaux développements dans le rapport.

2. PRÉSENTATION GÉNÉRALE DU DÉPARTEMENT DES VOSGES

2.1 Aspects géographiques, démographiques¹ et économiques

Au sein de la région Grand Est, le département des Vosges, dont le territoire est pour partie constitué de moyenne montagne, s'étend sur 5 874 km² et comprend 507 communes et une seule agglomération, celle d'Épinal, dont la population dépasse 50 000 habitants. La population du département a baissé de 9,4 % depuis 1975, passant de 398 399 à 361 031 habitants, en 2019, représentant à cette date 7 % de celle de la région. Le taux de chômage s'élevait à 9,2 % au dernier trimestre 2018, légèrement supérieur à celui de l'ensemble de la région Grand Est, établi à 8,4 %.

Le département des Vosges dispose de 282 000 hectares de forêt, soit 48 % de sa superficie, et 508 communes classées communes forestières. La filière bois représente 13 000 emplois et fait du département le deuxième de France pour le volume de bois produit. Outre la fréquentation de ses cités thermales, le territoire a développé de longue date un tourisme familial et recense plus de 2,5 millions de visiteurs par an et près de 12 000 emplois liés au secteur touristique.

2.2 Le conseil départemental

L'assemblée départementale, composée de 34 conseillères et conseillers, dont le président et 10 vice-présidents, se réunit au moins une fois par trimestre lors de sessions ouvertes au public.

¹ Source : INSEE

La commission permanente, qui se réunit tous les mois à huis clos et à laquelle le conseil départemental a délégué une partie de ses attributions, est composée de la totalité des élus départementaux, lesquels participent également aux réunions des cinq commissions règlementaires², chargées d'étudier les dossiers avant qu'ils soient soumis au vote.

Les dispositions de l'article L. 3123-16 du code général des collectivités territoriales (CGCT)³ sont prises en compte dans le règlement intérieur du conseil départemental des Vosges qui rappelle l'obligation de présence des conseillers aux réunions des instances et la justification de leurs éventuelles absences. Chaque réunion donne lieu à un émargement et les justifications d'absences sont suivies. Le règlement prévoit, à compter de la troisième absence injustifiée, une réduction de 3 % de l'indemnité de l'élu pour chaque manquement relevé, dans la limite de 50 % de cette indemnité. Sur la période 2015-2018, la participation moyenne aux réunions du conseil départemental s'élève à 91 % et aucun conseiller départemental n'a été sanctionné pour absence injustifiée.

2.3 Le projet départemental

Le conseil départemental a adopté, en juin 2015, un projet de mandat intitulé : « Vosges, ambitions 2021 ». Cette feuille de route, qui s'appuie sur un diagnostic de territoire et des politiques départementales, constitue la trame de présentation des budgets, à partir d'une nomenclature adaptée aux enjeux et objectifs définis par les élus : l'attractivité du territoire, la qualité de vie, les équilibres territoriaux, et les fonctions supports, chaque enjeu thématique comportant plusieurs objectifs déclinés en actions auxquelles sont rattachés des dispositifs (Cf. annexe 1 – tableau 2 et 3). Les projets des services départementaux s'inscrivent dans ces orientations.

Le suivi annuel de ce projet, présenté à l'assemblée départementale, est réalisé au moyen de tableaux de bord et de notes de conjoncture. L'évaluation du niveau de réalisation de chaque enjeu, avec le budget affecté et les services dédiés, est restituée par une appréciation générale, matérialisée par un curseur variant du vert (mise en œuvre satisfaisante) au rouge (mise en œuvre insatisfaisante). Elle s'accompagne d'une préconisation visant à confirmer, réorienter ou préciser l'action du département. Chaque axe fait ensuite l'objet d'une analyse détaillée comportant des données contextuelles et les interventions réalisées. Enfin, une fiche récapitule la stratégie et les axes (plan stratégique) ainsi que les actions et dispositifs (plan opérationnel).

En 2018, en complément de cette démarche, un institut de sondage, mandaté par le département, a réalisé une enquête auprès de 1 600 personnes, habitant les Vosges et de 16 ans et plus, sur l'action du département. Il en ressort que, si seulement 44 % des personnes sondées ont entendu parler du projet départemental, la marque « Je vois la vie en Vosges » est connue par 95 % des sondés, lesquels savent qu'elle est portée par le département (89 %) et considèrent qu'elle contribue à l'attractivité du territoire (85 %).

Ce sondage fait également apparaître que les Vosgiens sont globalement satisfaits de l'impact de la collectivité sur l'image de leur département, leur qualité de vie, la viabilisation hivernale des routes, la vie dans les collèges et l'offre touristique. Ils sont plus mitigés quant à son action sur l'équilibre entre les territoires, la qualité du réseau routier, le regroupement des collèges ou son positionnement en tant que partenaire privilégié du mouvement sportif et des acteurs culturels. Enfin, alors que l'autonomie des personnes âgées restent, pour eux, l'objectif primordial, ils jugent insuffisante l'action visant à leur permettre de rester vivre à leur domicile.

² Administration générale, territoires, solidarités, attractivité économique, attractivité et initiatives associatives.

³ « Dans des conditions fixées par le règlement intérieur, le montant des indemnités que le conseil départemental alloue à ses membres est modulé en fonction de leur participation effective aux séances plénières et aux réunions des commissions dont ils sont membres. La réduction éventuelle de ce montant ne peut dépasser, pour chacun des membres, la moitié de l'indemnité pouvant lui être allouée en application du présent article. »

Parallèlement, des assises ont été organisées, en décembre 2018, réunissant 350 acteurs du territoire départemental, afin d'examiner l'état d'avancement des différentes politiques menées par le département et de proposer des pistes permettant d'atteindre les objectifs fixés par le projet départemental. Les élus départementaux, réunis en séminaire le 1^{er} février 2019, pour examiner ces propositions ont, par la suite, retenu différentes orientations concernant l'évolution des politiques départementales⁴.

La chambre relève le caractère novateur de cette démarche et les effets positifs qu'elle peut avoir sur la gouvernance des actions et des politiques départementales.

2.4 L'administration départementale

L'organisation des services départementaux, revue à plusieurs reprises depuis 2015, est désormais stabilisée, en cohérence avec ses missions et les orientations du projet départemental. Avec un effectif de 1 730 agents⁵, hors assistants familiaux, répartis sur l'ensemble de son territoire, la collectivité s'organise en trois pôles et 15 directions, placés sous la responsabilité du directeur général des services (DGS) et de son adjointe (DGAS).

Le pôle en charge des ressources, directement rattaché à la direction générale, comprend les directions des ressources humaines (DRH), des systèmes d'information (DSI), du budget et des finances (DBF), des affaires juridiques (DAJ), de l'assemblée et de la présidence (DAP), de la prospective, de la contractualisation et du développement durable (DPCDD) et de la communication (DC).

Le pôle « développement du territoire » est chargé de la gestion des routes⁶, de l'immobilier et des collèges⁷ – direction des collèges (DC) et direction des routes et du patrimoine (DRP) – du soutien au tourisme, à l'emploi et à l'agriculture et à la protection de l'environnement – direction de l'attractivité des territoires (DAT) – et de la culture, du sport et de la jeunesse – direction de la culture du sport et de la jeunesse (DCSJ) dont la directrice est aussi l'adjointe du DGA.

Le pôle « développement des solidarités » est chargé de coordonner l'ensemble des politiques sociales du département. Il regroupe la protection maternelle et infantile (PMI) et l'aide sociale à l'enfance (ASE) – direction de l'enfance et de la famille (DEF) – l'insertion et le logement et l'accompagnement des personnes en difficultés – direction de la cohésion sociale et des ressources (DCSR). Sont rattachées à ce pôle la direction de l'action sociale territoriale (DAST) organisée autour de 12 maisons de la solidarité et de la vie sociale (MSVS) et la maison départementale de l'autonomie qui recouvre la direction de l'autonomie (DA) et la maison départementale des personnes handicapées (MDPH).

⁴ Renforcer la lisibilité de la marque Vosges, conforter le travail en réseau avec les entreprises (offres de stages, postes disponibles), traiter la question de l'isolement des personnes âgées, renforcer le travail autour de la question de l'accueil familial, mieux prendre en charge les personnes en situation de handicap vieillissantes, développer le recours aux clauses sociales dans les marchés, renforcer l'accompagnement des bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), communiquer auprès du citoyen et l'accompagner vers la transition écologique et prendre en considération davantage la lutte contre la précarité énergétique.

⁵ Au 31 décembre 2018, données du compte administratif.

⁶ 3 250 km.

⁷ 51 établissements.

Le travail en mode projet est privilégié pour répondre aux objectifs du projet départemental et un guide d'accompagnement des agents dans leur travail quotidien est en cours d'actualisation. Par ailleurs, un plan managérial a été adopté le 12 décembre 2017 autour de 13 actions concrètes visant, « *d'une part, à dynamiser le management et, d'autre part, à doter les managers de tous les outils nécessaires pour réussir dans leurs fonctions. Il a pour objectifs de mieux valoriser la fonction managériale, de formaliser le cadre d'intervention des managers au sein de la collectivité, de favoriser une culture commune et un réseau professionnel autour du management et de faciliter l'exercice des fonctions managériales au travers d'outils pratiques* ».

2.5 Les relations avec le service départemental d'incendie et de secours (SDIS)

Conformément à l'article L. 1424-35 du CGCT⁸, le département des Vosges apporte une contribution annuelle obligatoire au SDIS des Vosges dans le cadre d'une convention pluriannuelle régissant leurs relations.

Cette contribution, mentionnée dans le projet départemental, est restée globalement stable sur la période 2015-2019, même si le département a accentué sa participation aux investissements du SDIS notamment pour accompagner sa nouvelle politique bâtiminaire ou le renforcement en 2018 de la sécurisation des accès à ses installations.

Tableau 1 : Contribution du département au SDIS (2015-2018)

En €	2015	2016	2017	2018	2019
Fonctionnement	15 150 000	15 150 000	15 000 000	15 000 000	15 000 000
Investissement		150 000	150 000	300 000	422 000
Total	15 150 000	15 300 000	15 150 000	15 300 000	15 422 000

Source : département des Vosges

Le conseil départemental s'est prononcé, le 22 décembre 2016 en faveur du renouvellement de la convention avec le SDIS pour la période 2017 à 2019. Selon la volonté des parties, cette nouvelle convention s'inscrit, aux côtés du schéma départemental d'analyse et de couverture des risques (SDACR) et du projet d'établissement du SDIS, dans la poursuite de la politique départementale de secours et de sécurité civile fondée sur le maintien de la qualité et de l'efficacité opérationnelle. Elle vise, également, à accompagner les démarches de rationalisation engagées par le SDIS et le développement de nouvelles missions en lien avec le projet départemental.

Un avenant à la convention 2017-2019 est intervenu, en fin d'année 2018, en vue de la poursuite de mutualisation avec le SDIS à travers deux nouvelles actions : la mise à disposition du SDIS des sites de distribution de carburant au parc départemental, en cas de pénurie et de crise, et, dans la limite des disponibilités, du porte-char ou de la remorque porte-engins du parc départemental avec chauffeur, pour des opérations de transport de ses engins d'incendie.

⁸ « La contribution du Département au budget du Service Départemental d'Incendie et de Secours est fixée, chaque année, par une délibération du Conseil Départemental au vu du rapport sur l'évolution des ressources et des charges prévisibles du service au cours de l'année à venir, adopté par le Conseil d'Administration de celui-ci. Les relations entre le Département et le Service Départemental d'Incendie et de Secours et, notamment, la contribution du Département, font l'objet d'une convention pluriannuelle ».

Par ailleurs, en 2015 et 2016, le département a conclu, avec le SDIS, deux conventions pour la constitution de groupements de commande : la première pour la passation de marchés à bons de commande pour les travaux de dépannage et de grosses réparations dans les bâtiments du département et du SDIS ; la seconde pour la passation d'un accord-cadre multi-attributaires portant sur la fourniture, l'outillage et des prestations de maintenance des véhicules et engins du département et du SDIS.

S'ajoutent, enfin, à ce dispositif, une convention associant les enfants du personnel des deux entités aux festivités de fin d'année (arbre de Noël) et une convention de janvier 2019 relative à la gestion des agents du département exerçant, auprès du SDIS, en tant que sapeurs pompier volontaires.

Si, comme le rappelle l'ordonnateur, l'article 11 de la convention 2017-2019 précise la composition du comité de suivi et sa périodicité, la chambre observe que le suivi se résume à des échanges réguliers entre la DAP et la direction du SDIS et au décompte des commandes passées dans le cadre des accords-cadres. Il n'existe donc pas de procédure formalisée d'évaluation des conventions qui permettrait de préparer, dans de bonnes conditions, le renouvellement ou l'évolution de ces dispositifs, en particulier celui de la convention pluriannuelle.

Recommandation n° 1 : Formaliser une procédure de suivi et d'évaluation des conventions conclues entre le département et le SDIS.

3. L'ANALYSE DES PROCESSUS BUDGETAIRES ET LA FIABILITE DES COMPTES

3.1 Le cadre de l'analyse

Le département des Vosges dispose d'un budget principal (97,5 % de la masse financière) et de cinq budgets annexes : maison de l'enfance et de la famille (1 %), laboratoire départemental (0,3 %), zones d'aménagement concerté (0,4 %), œuvres sociales (0,3 %), Vosges développement (0,5 %) ; le budget annexe « Vosges arts vivants » qui n'enregistre plus aucune opération ayant vocation à être supprimé par décision de l'assemblée délibérante.

L'analyse des processus budgétaires et la fiabilité des comptes ont été réalisées sur les données du seul budget principal.

La direction du budget et des finances (DBF), composée de deux services (préparation & suivi budgétaire et exécution budgétaire), regroupe, depuis 2016, l'ensemble des fonctions budgétaires et comptables de la collectivité afin, selon l'ordonnateur, d'améliorer la gestion comptable des engagements et le suivi budgétaire. Elle est chargée, en outre, du processus de dématérialisation de la chaîne comptable (factures et pièces justificatives).

Le département dispose d'un règlement budgétaire et financier, adopté par le conseil départemental, le 13 avril 2018, pour remplacer le guide des procédures budgétaires et comptables qui datait de 2004.

3.2 La qualité de l'information financière et budgétaire

La qualité de l'information financière et budgétaire s'entend à destination des élus et des citoyens. Elle concerne les débats d'orientations budgétaires et les autres documents financiers, la tenue des comptes administratifs, la sincérité des prévisions budgétaires et la détermination des restes à réaliser.

Elle suppose, également, que ces documents soient accessibles à tous. Ainsi, conformément aux dispositions des articles L. 3313-1 et R. 3313-8 du CGCT, les budgets primitifs (principal et annexes) 2019 ainsi que les décisions modificatives sont disponibles sur le site internet de la collectivité dans leur version conforme à la nomenclature budgétaire. Le département pourrait néanmoins y adjoindre une brève présentation synthétique pour en faciliter la lecture.

3.2.1 L'information présentée lors des débats d'orientations budgétaires

L'article L. 3312-1 du CGCT dispose que le président du conseil départemental présente à l'assemblée délibérante, dans un délai de deux mois précédant l'examen du budget, un rapport sur les orientations budgétaires (ROB), les engagements pluriannuels envisagés ainsi que sur la structure et la gestion de la dette. Ce rapport, qui doit être publié sur le site internet de la collectivité conformément à l'article L. 3313-1 du CGCT, donne lieu à un débat dans les conditions fixées par le règlement intérieur, dont il est pris acte par une délibération spécifique.

La chambre relève que les ROB pour 2018 et 2019 ne comportaient pas l'ensemble des informations requises, en particulier, qu'aucune information sur la structure de la dette et la situation des autorisations de programme (AP) n'y figurait. A la faveur du contrôle de la chambre, les éléments relatifs à la dette ont été intégrés au ROB 2020.

Par ailleurs, le fait que le conseil départemental adopte en fin d'année son budget primitif pour l'exercice à venir n'empêche pas l'ordonnateur de présenter aux élus départementaux une estimation des dépenses et des recettes réalisées dans le cadre du budget en cours, ce qui compléterait utilement les évolutions des dépenses et des recettes envisagées pour le budget suivant.

La chambre appelle donc l'attention du département sur le contenu du ROB présenté à l'assemblée départementale.

Rappel du droit n° 1 : Présenter un rapport d'orientations budgétaires comprenant l'ensemble des informations requises conformément aux articles L. 3312-1 et D. 3312-12 du code général des collectivités territoriales (CGCT).

3.2.2 La présentation du compte administratif et la tenue des annexes

Le compte administratif présente les résultats d'exécution du budget de l'exercice et l'évolution de la situation patrimoniale de la collectivité selon un cadre, fixé réglementairement par l'instruction M52, applicable à l'ensemble des départements.

Le contenu du compte administratif 2018, et de ses annexes, n'appelle pas de remarque, à l'exception de la mention d'une provision pour risques de 180 000 € qui aurait été constituée dans le cadre de l'exécution d'un marché public, alors qu'elle n'apparaît pas dans le compte de gestion du payeur départemental. La chambre prend note de l'engagement de l'ordonnateur à remédier à cette discordance en relation avec la paierie départementale.

3.2.3 La qualité des prévisions budgétaires

Les taux d'exécution budgétaire révèlent la qualité des prévisions budgétaires de la collectivité figurant dans son budget primitif corrigé des décisions modificatives.

Lors du précédent contrôle, la chambre avait relevé des taux d'exécution, en investissement, inférieurs à 50 % sur la période, recommandant au département de veiller à la sincérité de ses prévisions.

Entre 2015 et 2018, les taux d'exécution des recettes et des dépenses de fonctionnement n'appellent pas de remarque.

Tableau 2 : Évolution des taux d'exécution des recettes et dépenses de fonctionnement (BP+ DM)

En €	2015	2016	2017	2018
Recettes prévisionnelles	414 351 792	436 080 321	420 293 775	428 301 962
Recettes exécutées	408 611 371	417 397 624	426 562 179	409 384 383
Taux	98,5 %	95,6 %	101,5 %	95,5 %
Dépenses prévisionnelles	414 351 792	436 080 321	420 293 775	428 352 892
Dépenses exécutées	382 528 817	384 004 769	369 172 456	378 839 346
Taux	92,2 %	88 %	88 %	88,4 %

Source : comptes de gestion

Au sein de la section d'investissement, les taux d'exécution des recettes et des dépenses sont nettement supérieurs à ceux constatés précédemment par la chambre et témoignent d'une réelle attention portée à l'amélioration des prévisions budgétaires.

Tableau 3 : Évolution des taux d'exécution des recettes et dépenses d'investissement

En €	2015	2016	2017	2018
Recettes prévisionnelles	214 975 670	151 211 596	175 894 174	149 182 893
Recettes exécutées	166 632 568	105 444 206	148 428 229	121 627 689
Taux	77,5 %	69,5 %	84,4 %	81,5 %
Dépenses prévisionnelles	214 975 670	151 211 596	175 894 174	149 182 893
Dépenses exécutées	158 965 170	121 362 339	127 919 257	109 927 988
Taux	73,8 %	80,1 %	72,7 %	73,7 %

Source : comptes de gestion

3.2.4 L'établissement des restes à réaliser et l'affectation du résultat

Les restes à réaliser, intégrés au résultat de clôture, permettent de déterminer le résultat réel de l'année. L'article R. 3312-8 du CGCT dispose que « *Le besoin ou l'excédent de financement de la section d'investissement, constaté à la clôture de l'exercice, est constitué du solde d'exécution corrigé des restes à réaliser. [...]. Les restes à réaliser de la section d'investissement, arrêtés à la clôture de l'exercice, correspondent aux dépenses engagées non mandatées et aux recettes certaines n'ayant pas donné lieu à l'émission d'un titre* ». Le résultat cumulé, lorsqu'il s'agit d'un excédent, est affecté en priorité en réserves pour la couverture du besoin de financement de la section d'investissement apparu à la clôture de l'exercice précédent.

Dans son précédent rapport, la chambre avait demandé à l'ordonnateur de s'assurer de l'exactitude des restes à réaliser. Il ressort des comptes administratifs des exercices 2015 à 2018 que, depuis 2017, la collectivité n'a inscrit aucun reste à réaliser en recettes. En dépenses, ils ont été multipliés par trois en investissement et sont relativement stables en fonctionnement.

Tableau 4 : Montant annuel des restes à réaliser constatés en dépenses

Section/Année	2015	2016	2017	2018
Investissement	1 675 227 €	3 176 099 €	5 455 578 €	5 567 097 €
Fonctionnement	427 280 €	442 653 €	449 445 €	472 367 €

Source : comptes administratifs

La chambre relève, cependant, que l'augmentation conséquente des crédits votés au budget primitif 2019 pour les subventions d'équipement, soit 23,1 M€ contre 10,8 M€ au budget 2018, correspondait en fait à la couverture d'engagements déjà pris par le département qui auraient dû faire l'objet d'une inscription en restes à réaliser.

Le département n'apparaît donc pas en mesure de garantir l'exhaustivité et de l'exactitude des restes à réaliser déclarés à son compte administratif. Dans ces conditions, la chambre appelle à nouveau la collectivité à s'assurer de la comptabilisation régulière des restes à réaliser, en application des dispositions réglementaires, leur prise en compte partielle pouvant conduire à une affectation incorrecte du résultat de la section de fonctionnement.

3.3 La fiabilité de l'information comptable

3.3.1 L'inventaire

Le patrimoine du département est détaillé à l'état de l'actif, établi par le payeur départemental, et à l'inventaire tenu par l'ordonnateur. Ces deux états doivent comporter les mêmes informations. À défaut, la réalité physique de l'organisme n'est qu'imparfaitement retracée, en contravention avec la réglementation comptable publique. L'instruction budgétaire M52 précise à cet égard que : « *La responsabilité du suivi des immobilisations incombe, de manière conjointe, à l'ordonnateur et au comptable. Le premier est chargé, plus spécifiquement, du recensement des biens et de leur identification : il tient l'inventaire, registre justifiant de la réalité physique des biens. Le second est responsable de leur enregistrement et de leur suivi à l'actif du bilan [etc.] En fin d'exercice, l'ordonnateur doit également adresser au comptable un état récapitulatif des entrées et des sorties d'immobilisations ; accompagné d'une annexe des amortissements et/ou des provisions constatés.* »

Au 31 décembre 2017, l'inventaire du département n'était pas cohérent avec l'état de l'actif du payeur départemental, des écarts, respectivement de 111,8 M€ et de 113 M€ apparaissant sur la valeur brute et la valeur nette comptable des immobilisations corporelles, principalement en raison de l'absence dans l'inventaire d'immobilisations en cours (compte 23). Néanmoins, au 31 décembre 2018, cet écart ne ressortait plus qu'à hauteur de 3,4 M€. La chambre invite le département à finaliser, en liaison avec la paierie départementale, ce travail de fiabilisation de son inventaire.

3.3.2 Les cessions d'immobilisations

De 2015 à 2018, la collectivité a cédé, pour un montant total de 2,4 M€, des immobilisations représentant une valeur nette comptable totale de 3,5 M€. Ces cessions ont porté sur des éléments de voirie, des biens immobiliers, des véhicules et des immobilisations financières. La traduction comptable de ces cessions n'appelle pas d'observation.

3.3.3 Le rattachement des charges et des produits

Le respect du principe d'indépendance des exercices suppose que l'ensemble des charges et des produits de fonctionnement se rapportant à un exercice soit comptabilisé et pris en compte dans le résultat de fonctionnement de cet exercice. Les charges rattachées correspondent aux dépenses engagées non facturées, pour lesquelles le service fait est constaté ; les produits rattachés correspondent aux recettes non titrées pour lesquelles les droits de la collectivité sont acquis, le cas échéant de façon estimative.

Aux termes de l'article 6.2 du règlement budgétaire et financier (RBF) de la collectivité, seules les charges d'un montant supérieur à 1 000 € sont rattachées à l'exercice auxquelles elle se rapportent.

Dans le sens de ses précédentes recommandations, la chambre constate que la collectivité veille à comptabiliser les charges rattachées, leur montant étant passé de 80 000 €,

en 2015, à 8,7 M€, en 2018. En revanche, cette procédure n'est, à l'exception de l'exercice 2017, que très peu mise en œuvre sur les produits, faute pour la direction des finances, selon l'ordonnateur, de disposer des informations adéquates.

Tableau 5 : Bilan des rattachements

Rattachements (en €)	2015	2016	2017	2018
Total des charges rattachées	80 000	1 132 172	1 529 234	8 756 676
Charges de gestion	326 190 915	326 453 164	312 412 820	316 697 824
<i>Charges rattachées en % des charges de gestion</i>	0,02 %	0,35 %	0,49 %	2,76 %
Total des produits rattachés	8 913	973	473 589	973
Produits de gestion	394 629 507	408 234 888	388 974 710	393 154 267
<i>Produits rattachés en % des produits de gestion</i>	0,00 %	0,00 %	0,12 %	0,00 %
Résultat de l'exercice	26 082 554	33 392 854	37 953 244	30 545 037

Source : CRC d'après les comptes de gestion

En l'absence de rattachement correct des produits, le résultat de fonctionnement de l'exercice est comptablement altéré. La chambre invite par conséquent la collectivité à procéder au rattachement de ses produits selon les modalités prévues par l'instruction M 52.

Rappel du droit n° 2 : Assurer le rattachement des produits à l'exercice conformément à l'instruction budgétaire et comptable M52 (tome 2, titre 4, chapitre 4, §1.1.1, 1.1.2 et 1.1.3).

3.3.4 Les provisions

En application des articles L. 3321-1 et D. 3321-3 du CGCT, le département est tenu de constituer des provisions pour risques et charges et pour dépréciation d'éléments d'actif, dès l'apparition du risque. Cette obligation s'applique en particulier aux risques contentieux, aux risques liés à la souscription de produits financiers et aux créances susceptibles d'être irrécouvrables. La constitution de la provision, à hauteur du risque constaté, l'ajustement de son montant et sa reprise sont décidés par le conseil départemental.

La chambre constate que le département n'a constitué aucune provision pour litiges et contentieux, alors même qu'il est confronté à 19 instances pendantes devant le juge administratif (hors RSA) et quatre devant le juge judiciaire, les conséquences financières potentielles de ces litiges n'étant pas évaluées.

De même, aucune provision n'a été constituée pour dépréciation des comptes de redevables (compte 4911) malgré le risque permanent de non-recouvrement des versements sur allocations individuelles de solidarité (trop versés), comme en témoigne le montant des admissions en non-valeur (ANV) prises en charge sur le budget départemental au cours de la période examinée (448 142 €). Si, selon l'ordonnateur, les ANV font l'objet d'une procédure visant à identifier, chaque année, les opérations pour lesquelles le recouvrement semble impossible, la chambre rappelle néanmoins que la prise en charge d'une ANV ne dispense pas l'assemblée départementale de passer les provisions correspondantes tant que l'irrecouvrabilité de la créance n'est pas certaine.

Enfin, depuis le 1^{er} janvier 2014, l'instruction M52 prévoit la constitution de provisions pour indemnisation des jours épargnés par les agents territoriaux sur leur compte épargne temps (CET), sous réserve qu'une délibération de la collectivité ait prévu sa monétisation, ce qui est le cas, depuis 2010, pour le département des Vosges. Depuis 2015, 6 452 jours ont été indemnisés pour un montant total de 649 950 €⁹. Toutefois, aucune provision n'a été constituée à ce titre.

Rappel du droit n° 3 : Constituer des provisions en application des articles L. 3321-1 et D. 3321-3 du code général des collectivités territoriales (CGCT).

3.3.5 L'imputation comptable de travaux de voirie

En règle générale, les dépenses relatives à des charges et des biens meubles, consommés lors de leur utilisation, sont inscrites en fonctionnement, tandis que celles afférentes à des biens immobiliers, qui accroissent le patrimoine de la collectivité, sont imputées en investissement.

Un contrôle de la régularité des imputations comptables a porté sur les dépenses d'investissement inscrites au compte 23151 « Réseaux de voirie » pour les années 2015 à 2019, plus particulièrement sur les travaux de renouvellement des couches de surface qui se sont élevés, depuis 2015, à 42,2 M€, soit 54 % du total des dépenses portées à ce compte depuis cette date (78,7 M€). Parallèlement, le montant total des travaux d'entretien de voirie, imputés en section de fonctionnement au compte 615231 « Voirie », s'est élevé, pour la même période, à 7,5 M€.

Depuis 2017, ces travaux de voirie sont exécutés en application de 15 marchés pluriannuels¹⁰. L'examen des dépenses exécutées dans le cadre des deux marchés relatifs à la pose d'enduits superficiels d'usure (n° 2017.34 et 2017.35) montre qu'en quasi-totalité (environ 4 M€), les mandats ont été imputés en investissement au compte 23151, alors que le compte 615231 n'enregistrait aucune dépense relative à ces enduits. De façon générale, l'examen des factures ou des bons de commande, enregistrés sur le système d'information financière, ne permet pas d'obtenir d'informations précises et compréhensibles sur la nature des travaux d'entretien des routes départementales.

Selon le document de présentation du projet de budget primitif pour 2019, les travaux de renouvellement des couches de surface de chaussées, y compris les travaux divers (12 M€), sont décrits comme nécessaires pour « *maintenir en état le patrimoine routier grâce à un taux de renouvellement acceptable des couches de chaussées, mais aussi réaliser les travaux de signalisation verticale, la pose ou les réparations des glissières de sécurité, les opérations urgentes hors programme et la banque de données routières* ». Ils sont tous imputés en section d'investissement. Or, les dépenses consacrées au maintien ou au rétablissement des qualités superficielles de rugosité et d'imperméabilité de la voirie ne peuvent être considérées comme un accroissement du patrimoine de la collectivité. Elles devraient donc être imputées en section de fonctionnement.

⁹ cf. annexe 2, tableau 4

¹⁰ Marchés n° 17.005 à 17.013, soit 9 marchés pour les travaux d'enrobés dans les 9 centres d'exploitations ; marchés n° 17.034 et 17.035, correspondants aux enduits superficiels d'usure, marché n° 17.076 pour les enrobés coulés à froid), marchés n° 18.035 à 18.037 pour les renforcements.

3.4 La gestion budgétaire et financière

3.4.1 Les rejets de mandats

Pendant la période sous revue, la paierie départementale a procédé à de nombreux rejets de mandats. Même si le montant global des dépenses correspondantes représentait une part très faible du budget de la collectivité, il a augmenté tendanciellement sur cette période, de même que le nombre de mandats rejetés. Malgré la recentralisation de la fonction comptable, ces rejets sont majoritairement dus à la transmission de pièces justificatives insuffisantes ou invalides (4,6 M€), à des montants de liquidation erronés (4,6 M€) et à des domiciliations bancaires manquantes ou erronées (3,4 M€).

Tableau 6 : Bilan des rejets 2015-2018

	2015	2016	2017	2018	Total
Nombre de mandats rejetés	138	433	924	558	2 053
Montant des mandats émis	586 752 030 €	524 874 338 €	507 097 407 €	508 120 632 €	2 126 844 407 €
Montant des mandats rejetés	1 685 079 €	4 203 236 €	7 549 969 €	5 777 736 €	19 216 022 €
Part du montant total	0,3 %	0,8 %	1,5 %	1,1 %	0,9 %

Source : paierie départementale

La chambre invite, par conséquent, l'ordonnateur à poursuivre la démarche engagée visant à réexaminer ses outils et procédures afin de sécuriser la chaîne comptable.

3.4.2 Le délai global de paiement

Au cours de la période sous revue, différents textes ont précisé les règles de délai global de paiement des marchés publics¹¹. Les règles applicables aux départements, en qualité de pouvoirs adjudicateurs, figurent aux articles R. 2192-10 et suivants du code de la commande publique (CCP). Le délai global de paiement, inchangé depuis 2015, ne peut excéder 30 jours pour les collectivités territoriales et les établissements publics locaux, l'ordonnateur disposant de 20 jours pour émettre le mandat.

Le respect du délai global de paiement a été vérifié sur deux échantillons de mandats imputés, en 2015 et 2018, aux comptes 6156 « Maintenance » et 231312 « Constructions de bâtiments scolaires ».

Pour le compte 6156, en 2015, sur 740 mandants examinés (1,4 M€ TTC), 99 paiements (13 % des dépenses) ont dépassé le délai réglementaire, de 9,5 jours en moyenne, parmi lesquels 28 mandats émis par l'ordonnateur dans un délai supérieur à 20 jours (32 jours en moyenne). En 2018, sur 2 647 mandats (1,3 M€ TTC), 1 938 paiements (73 % des dépenses) ont dépassé le délai de 30 jours (48 jours en moyenne) dont 929 factures mandatées par l'ordonnateur dans un délai moyen de 38 jours.

Pour le compte 231312, en 2015, sur 1 046 mandats (9,5 M€), 445 paiements (3,8 M€ TTC) ont dépassé le délai, de 11 jours en moyenne, parmi lesquels 185 mandats ont été émis par l'ordonnateur dans un délai supérieur à 20 jours (33 jours en moyenne). En 2018, sur 1 067 mandats (10,9 M€ TTC), 808 paiements (5,3 M€ TTC) ont dépassé le délai, de 26 jours en moyenne, dont 506 factures mandatées par l'ordonnateur dans un délai moyen de 49 jours.

La comparaison entre les années 2015 et 2018 révèle une perte d'efficacité dans la gestion des paiements aux titulaires de marchés publics. Une convention de services

¹¹ La loi n° 2013-100 du 28 janvier 2013, le décret n° 2013-269 du 29 mars 2013 relatif à la lutte contre les retards de paiement dans les contrats de la commande publique et le décret n° 2016-360 du 25 mars 2016.

comptables et financiers a été signée entre l'ordonnateur et le comptable public, en 2018, visant, notamment à optimiser les chaînes d'exécution des dépenses et des recettes.

Par ailleurs, au cours de la période sous revue, le montant annuel des intérêts moratoires payés par la collectivité (compte 6711) a été inférieur à 1 000 €. Si, selon l'ordonnateur, le paiement par le département de ces intérêts moratoires n'intervient que sur demande du créancier, la chambre rappelle qu'en application de l'article L. 2192-13 du CCP, « [...] *Le dépassement du délai de paiement ouvre, de plein droit et sans autre formalité, pour le titulaire du marché ou le sous-traitant, le bénéfice d'intérêts moratoires, à compter du jour suivant l'expiration du délai* » et prend note de l'engagement de l'ordonnateur à se conformer à ces dispositions.

Rappel du droit n° 4 : Respecter les délais de paiement prévus par les articles R. 2192-10 et suivants du code de la commande publique (CCP) et, lorsque le délai réglementaire de paiement est dépassé, liquider systématiquement les intérêts moratoires, conformément à l'article L. 2192-13 du CCP.

3.4.3 La gestion des autorisations de programme et des crédits de paiement

En application de l'article R. 3312-3 du CGCT : « *Chaque autorisation de programme ou d'engagement comporte la répartition prévisionnelle par exercice des crédits de paiement correspondants. Les autorisations de programme ou d'engagement et leurs révisions éventuelles sont présentées par le président. Elles sont votées par le conseil départemental, par délibération distincte, lors de l'adoption du budget de l'exercice ou des décisions modificatives.* ».

Lors du précédent contrôle, la chambre avait demandé à l'ordonnateur de veiller à la répartition prévisionnelle par exercice des crédits de paiement, conformément à ces dispositions. Cette recommandation a été suivie d'effet.

La situation des autorisations d'engagement (AE) et de programme (AP), ainsi que des crédits de paiement (CP) y afférents, donnent lieu à un état joint aux documents budgétaires dont l'examen permet d'appréhender l'évolution du stock d'AP/CP.

Tableau 7 : L'évolution des autorisations de programme (en € et en année)

Gestion pluriannuelle	2015	2018
Somme des AP en dépenses	253 741 990	219 677 172
Somme des CP déjà réalisés	106 772 794	131 048 155
Somme des AP restant à financer	203 943 608	172 827 468
Somme des CP mandatés dans l'année	45 056 261	32 916 687
Somme des AP restant à financer	158 887 347	139 910 781
Soit stock d'AP/CP (en années)	3,53	4,25

Source : CRC d'après les comptes administratifs

Au 31 décembre 2018, 180 AP étaient en vigueur, dont 145 individuelles, liées à une opération ponctuelle. Entre 2015 et 2018, le montant total des AP en dépenses a été réduit de plus de 13 %. La hausse du stock en années, en 2018, s'explique par la réduction des dépenses annuelles de plus de 25 % par rapport à 2015.

4. LA SITUATION FINANCIERE DU DÉPARTEMENT DES VOSGES

L'analyse financière de la collectivité a été effectuée à partir des données du seul budget principal, sauf en matière de dépenses de personnel et de dette pour lesquels les montants ont été consolidés.

Tableau 8 : Présentation des budgets 2018 du département des Vosges

En €	Recettes de fonctionnement	Dépenses de fonctionnement	Résultat de clôture
Budget principal	409 384 383	378 839 346	30 545 037
Budget maison enfance famille	3 945 999	4 300 143	- 354 144
Budget laboratoire départemental	1 060 223	1 060 223	0
Budget ZAC	1 377 719	1 814 724	- 437 005
Budget œuvres sociales	1 406 764	1 406 764	0
Budget Vosges développement	2 160 806	2 160 806	0
Budget Vosges arts vivants	0	0	0

Source : comptes de gestion

En 2015, selon l'audit de la situation financière du département réalisé par un cabinet spécialisé, la solvabilité de la collectivité restait, à cette date, satisfaisante mais s'inscrivait dans une perspective défavorable. Les conclusions de cet audit relevaient, notamment, l'impossibilité d'absorber l'augmentation de la contribution au redressement des finances publiques sans mesure de redressement, notamment la hausse de la fiscalité directe et/ou une réduction des dépenses de fonctionnement.

4.1 L'absence de la contractualisation avec l'État

Le département des Vosges entre dans le champ d'application de l'article 29 de la loi n° 2018-32 du 22 janvier 2018, relative à la programmation des finances publiques pour les années 2018 à 2022, définissant les modalités de participation des collectivités territoriales à la réduction du déficit de l'Etat. Il était donc appelé, après approbation du conseil départemental, à conclure avec l'État un contrat de maîtrise de ses dépenses de fonctionnement. Cependant, les négociations menées entre les parties n'ont pas abouti et l'assemblée départementale s'est prononcée contre la signature de ce contrat, le 29 juin 2018.

Conformément à la loi, le préfet des Vosges a alors, par arrêté du 10 septembre 2018, notifié à la collectivité un plafond annuel de ses dépenses réelles de fonctionnement (DRF) pour les années 2018 à 2020, fixé à partir des DRF de 2017 et prenant en considération un taux d'augmentation annuelle de 1,15 %.

Cette évolution est proche du taux plafond de 1,2 % applicable au département du fait de sa seule éligibilité au critère de la baisse de sa population par rapport à la moyenne nationale. Le président du conseil départemental avait, en effet, fait valoir, auprès du préfet, que la collectivité avait déjà consenti des efforts de réduction de ses DRF avant le vote de la loi.

Il résulte également de cet arrêté, qu'en cas de hausse supérieure à ce taux d'évolution, et dans la mesure où le département n'avait pas conclu de contrat, celui-ci se verrait appliquer une pénalité financière correspondant à la totalité du montant du dépassement, au lieu de 75 % pour un département signataire d'un contrat.

Néanmoins, selon les données ressortant du compte administratif 2018, le plafond des DRF fixé pour cet exercice (323,8 M€), retraitées des dépenses imprévues et exceptionnelles, a été respecté avec un total de 322,5 M€. Ces chiffres ont été validés par le préfet des Vosges, par courrier du 25 juin 2019, lequel précisait que la hausse des DRF, pour 2018, après retraitement, s'établissait à 0,74 %. La collectivité n'a donc pas eu à supporter de pénalité financière.

4.2 La section de fonctionnement

Entre 2015 et 2018, les dépenses réelles de fonctionnement sont passées de 339,3 M€ à 330,5 M€, soit - 2,6 %. Les recettes réelles varient de 399,7 M€ à 401,2 M€ soit + 0,4 %.

Tableau 9 : Évolution des recettes et dépenses de fonctionnement

En €	2015	2016	2017	2018	2015-2018
Recettes réelles	399 722 945	413 439 831	395 728 432	401 171 099	+ 0,4 %
Dépenses réelles	339 296 522	339 017 494	325 496 264	330 450 524	- 2,6 %

Source : comptes administratifs

4.2.1 Les recettes réelles de fonctionnement

Les recettes de fonctionnement sont en très légère augmentation sur la période sous revue (+ 0,4 %), atteignant 401,2 M€ en 2018. Après une hausse significative entre 2015 et 2016 (+ 13,6 M€, soit + 3,4 %), résultant principalement de l'augmentation du taux de la taxe foncière sur les propriétés bâties (TFPB), une diminution de 17,7 M€ est intervenue entre 2016 et 2017 à la suite du transfert à la région Grand Est de la compétence des transports scolaires et interurbains et de la réduction du montant de la dotation globale de fonctionnement dans le cadre de la contribution des collectivités locales au redressement des comptes publics.

En 2017, leur montant par habitant s'élevait à 1 084 € contre 1 146 € pour les départements de la strate¹² (- 62 €).

4.2.1.1 Les ressources fiscales propres

Entre 2015 et 2018, le montant des ressources fiscales propres est passé de 239,4 M€ à 248 M€ (+ 3,6 %), après un pic atteint en 2017, avec 252,5 M€.

Le produit de la taxe foncière sur les propriétés bâties (TFPB) a augmenté de 13,2 M€ depuis 2015. Sa hausse sensible entre 2015 et 2016 (+ 10,8 M€, soit + 13 %) est principalement liée à l'augmentation du taux de la taxe foncière sur les propriétés bâties (TFPB) de 22,90 % à 25,65 % (+ 12 %), ce qui a entraîné une ressource supplémentaire de 13,1 M€, conjuguée avec la revalorisation des bases d'imposition de 1,1 %. Les valeurs des bases d'imposition ont augmenté de 3,4 %, entre 2015 et 2018.

Le montant de la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE), de près de 16 M€ en 2018, a été divisé par deux depuis 2017 suite au transfert des transports scolaires et interurbains. L'impôt forfaitaire sur les entreprises de réseau (IFER) est resté stable depuis 2015, à hauteur de 0,7 M€.

Les droits d'enregistrement et taxes d'urbanisme (dont la taxe départementale de publicité foncière) sont dynamiques depuis 2015, en hausse de près de 6 M€. En 2018, leur montant atteignait 31,6 M€ (+ 23 %).

¹² Départements de 250 000 à 499 999 habitants

Il en va de même pour le produit des taxes liées aux véhicules (dont la taxe sur les conventions d'assurance dite « TSCA ») qui s'élevait, en 2018, à près de 72 M€, en hausse de 4 M€ (+ 6 %). Enfin, la recette perçue dans le cadre des impôts et taxes liés à la production et la consommation énergétiques et industrielles est restée stable au cours de la période. Son montant moyen s'est élevé à 32,5 M€.

4.2.1.2 La fiscalité reversée

Le montant moyen annuel de la fiscalité reversée au cours de la période est de 27,3 M€. Depuis 2015, il a augmenté de 2,8 M€ (+ 11,2 %). Plus de la moitié est constituée par le fonds national de garantie individuelle des ressources (FNGIR), soit 14,3 M€. Le solde est composé, à parts égales, des frais de gestion de la taxe foncière sur les propriétés bâties (7,2 M€ en 2018, en hausse de 9,3 % depuis 2015) et par la recette perçue du fonds de péréquation des droits de mutation à titre onéreux (DMTO), soit 7,3 M€ en 2018, celle-ci ayant augmenté de 4,6 M€, depuis 2015. A l'inverse, depuis 2017, le département contribue au fonds de compensation de la CVAE, à hauteur de 2,1 M€ en 2018.

4.2.1.3 Les autres ressources

Le montant moyen annuel des ressources d'exploitation, depuis 2015, s'élève à 5,5 M€. La majeure partie est constituée par les sommes recouvrées sur les dépenses d'aide sociale (3,7 M€ en 2018, recouvrement des indus compris). Quant aux ressources institutionnelles, leur montant atteint 111,9 M€, en 2018, en baisse de 12,5 M€, depuis 2015 (- 10 %). L'essentiel de la diminution porte sur la dotation forfaitaire, réduite d'un quart depuis 2015, soit - 11,9 M€ dans le cadre de la contribution au redressement des comptes publics. Le montant de la dotation globale de fonctionnement a ainsi été réduit de 16 %, passant de 75,1 M€ à 63 M€.

4.2.2 Les dépenses réelles de fonctionnement

En 2018, les dépenses réelles de fonctionnement s'élevaient à plus de 333 M€, en baisse apparente de 2,7 % par rapport à 2015. Même si la collectivité a développé une stratégie de maîtrise de ses dépenses réelles de fonctionnement (DRF), afin de préserver sa capacité l'autofinancement de ses investissements et de maîtriser l'évolution de sa dette, cette baisse provient principalement du transfert des dépenses de transports scolaires et interurbains à la région (soit 19,1 M€) à compter de 2017. A périmètre constant, les dépenses ont, en fait, progressé de 2,8 % sur la période.

Tableau 10 : Détail des dépenses réelles de fonctionnement (budget principal)

En €	2015	2016	2017	2018	2015-2018
Charges à caractère général	44 094 966	42 888 492	23 986 300	23 966 250	- 45,6 %
Charges de personnel	76 250 999	76 396 820	77 370 562	78 077 305	2,4 %
Autres charges de gestion	218 214 505	219 080 000	223 867 169	226 941 566	4,0 %
Charges exceptionnelles	736 052	652 182	272 232	1 465 403	x2
Total	339 296 522	339 017 494	325 496 263	330 450 524	- 2,6 %

Source : comptes administratifs

4.2.2.1 Les dépenses d'intervention

Les dépenses d'intervention en matière d'aides sociales sont le premier poste de charges de la collectivité. En 2018, elles s'élevaient à 173 M€, soit plus de la moitié (52 %) des dépenses réelles de fonctionnement (DRF). Leur poids est légèrement supérieur par rapport à 2015 (47 %) puisqu'elles ont augmenté de 13,5 M€ (+ 8,5 %) répartis à parts égales entre les allocations individuelles de solidarité (AIS) et les aides indirectes.

En 2017, leur montant par habitant s'élevait à 453 €, contre 522 € pour les départements de la strate (- 69 €).

Tableau 11 : Dépenses d'intervention 2015-2018

En €	2015	2016	2017	2018	2015-2018
Aides directes à la personne (a)	102 468 817	104 724 669	106 859 935	109 207 655	6,6 %
<i>dont revenu de solidarité active</i>	58 951 748	61 026 787	61 543 411	62 738 019	6,4 %
<i>dont aide personnalisée d'autonomie</i>	31 941 247	32 279 518	33 652 266	34 657 675	8,5 %
<i>dont allocations personnes handicapées</i>	9 019 166	9 182 090	8 994 511	8 991 885	- 0,3 %
<i>dont famille et enfance</i>	1 672 768	1 610 749	2 299 385	2 488 782	48,8 %
Aides indirectes à la personne (b)	57 169 374	59 656 859	62 353 473	63 965 151	11,9 %
<i>dont frais de scolarité</i>	267 886	260 574	294 014	297 095	10,9 %
<i>dont accueil familial et frais de séjours</i>	56 261 611	58 751 205	61 415 002	63 011 463	12,0 %
<i>dont autres frais (hospitalisation, inhumation, prévention spécialisée)</i>	639 877	645 080	644 457	656 592	2,6 %
= Dépenses d'intervention (a + b)	159 638 190	164 381 528	169 213 408	173 172 806	8,5 %

Source : comptes de gestion

En 2018, les AIS – allocation personnalisée d'autonomie (APA), revenu de solidarité active (RSA) et prestation de compensation du handicap (PCH) – représentaient près des deux tiers de ces dépenses (63 %, soit 109 M€). Leur part est restée stable depuis 2015, malgré la baisse du nombre d'allocataires (- 400, soit - 2 %). Les aides indirectes, essentiellement constitués des frais d'accueil ou de séjour, s'élevaient à 64 M€, en hausse de 12 %. Le nombre d'enfants pris en charge par l'aide sociale à l'enfance est relativement stable (+ 40, soit de 1 018 à 1 058). Les mesures d'aide éducative à domicile (AED) et d'action éducative en milieu ouvert (AEMO) sont en baisse (de 1 109 à 923, soit - 16,8 %). A l'inverse, le nombre de mineurs non accompagnés pris en charge a été multiplié par quatre (de 62 à 272).

4.2.2.2 Les charges à caractère général¹³

En 2018, les charges à caractère général¹⁴ s'établissaient à 24,2 M€, en baisse de 20,6 M€ sur la période. Cette évolution résulte principalement du transfert des dépenses des transports scolaires et interurbains à compter de 2017 (- 19,1 M€), mais aussi de la réduction d'autres charges à caractère général (- 1,7 M€ sur les achats de fournitures, dont - 1,5 M€ entre 2017 et 2018). En 2017, leur montant par habitant s'élevait à 65 €, contre 74 € pour les départements de la strate.

¹³ cf. annexe 3, tableau 2

¹⁴ Chapitres 011, 015, 016 et 017

4.2.2.3 Les charges de personnel

Les charges de personnel sont constituées par l'ensemble des rémunérations, primes et indemnités du personnel titulaire et non-titulaire du département et des charges sociales liées à ces rémunérations. Au sein du budget principal, elles se répartissent entre les chapitres 012, 015 (revenu de solidarité active – RSA) et 016 (aide personnalisée à l'autonomie – APA). S'ajoutent des frais de personnel imputés sur les budgets annexes, traités dans la partie consacrée aux ressources humaines.

En 2018, les charges de personnel du budget principal s'élevaient à 80,7 M€ dont 1,2 M€ pour le RSA et 1,4 M€ pour l'APA soit 24,4 % des dépenses réelles de fonctionnement. Par habitant, ces dépenses représentent 223 € (238 € en tenant compte des budgets annexes) contre 218 € pour la moyenne de la strate.

Tableau 12 : Rémunération totale du personnel 2018 – budget principal

En €	012 charges de personnel et frais assimilés	015 RMI	016 APA	Total BP
Autre personnel extérieur	125 533	-	-	125 533
Impôts, taxes et versements assimilés sur rémunérations (autres organismes)	401 954	6 236	7 034	415 224
Rémunération du personnel	55 735 752	894 202	995 192	57 625 146
Charges de sécurité sociale et de prévoyance	21 058 171	330 125	388 047	21 776 342
Autres charges sociales	721 886	12 920	14 207	749 013
Autres charges de personnel	19 756	-	-	19 756
Total	78 063 052	1 243 483	1 404 479	80 711 015

Source : compte administratif

Pendant la période sous revue, les charges de personnel du budget principal ont augmenté de 2,2 % malgré la baisse des effectifs, en particulier, celle liée au transfert de compétence des transports scolaires et interurbains. Cette évolution résulte de l'augmentation de la masse salariale avec « l'effet GVT » (glissement vieillesse technicité) telles que les avancements d'échelon et de grade et les promotions internes, et des mesures nationales appliquées aux agents départementaux (augmentations successives du point d'indice au 1^{er} juillet 2016 et au 1^{er} février 2017, réforme des grilles de la catégorie C au 1^{er} janvier 2017).

Tableau 13 : Evolution des dépenses de personnel du budget principal 2015-2018

En €	2015	2016	2017	2018	2015-2018
Autre personnel extérieur	55 128	25 561	26 082	125 533	127,7 %
Impôts, taxes et versements assimilés sur rémunérations (autres organismes)	784 799	750 258	465 360	415 224	- 47,1 %
Rémunération du personnel	55 772 704	56 712 550	56 946 945	57 625 146	3,3 %
Charges de sécurité sociale et de prévoyance	21 625 288	21 905 228	22 084 698	21 776 342	0,7 %
Autres charges sociales	712 767	759 581	733 488	749 013	5,1 %
Autres charges de personnel	19 457	9 057	11 381	19 756	1,5 %
Total BP	78 970 142	80 162 235	80 267 954	80 711 015	2,2 %

Source : comptes administratifs

4.2.2.4 Les autres charges de gestion courante

Les autres charges de gestion courante (hors dépenses d'interventions sociales et subventions) recouvrent les contributions obligatoires, dont la participation au SDIS ou la dotation de fonctionnement des collèges, les participations, les indemnités et frais des élus et des groupes d'élus et les autres charges de gestion telles que les pertes sur créances irrécouvrables.

De 2015 à 2018¹⁵, ces charges ont baissé de 2,9 %, passant de 30,3 à 29,4 M€ du fait de la réduction sensible de la dotation de fonctionnement des collèges (- 1,1 M€) et des participations (- 1,3 M€).

4.2.2.5 Les subventions de fonctionnement

Entre 2015 et 2018, le montant des subventions de fonctionnement a été réduit de 3,3 M€ (- 24 %) dont - 2,7 M€ entre 2016 et 2017. Cette évolution n'a concerné que les organismes publics (- 3,7 M€ entre ces deux années). Le montant annuel accordé aux associations et autres personnes de droit privé est compris entre 7 et 8 M€. En 2017, leur montant par habitant s'élevait à 29 €, contre 42 € pour les départements de la strate (- 13 €).

Tableau 14 : Évolution des subventions de fonctionnement

En €	2015	2016	2017	2018	2015-2018
Subventions de fonctionnement	13 947 883	13 558 406	10 828 758	10 606 401	- 24 %
<i>Dont subventions aux autres établissements publics</i>	6 109 358	6 530 955	2 768 520	2 734 570	- 55,2 %
<i>Dont subventions aux personnes de droit privé</i>	7 838 525	7 027 451	8 060 238	7 871 831	+ 0,4 %

Source : comptes de gestion

4.2.3 L'autofinancement

L'excédent brut de fonctionnement (EBF) correspond à la différence entre les produits de gestion (produits des services et du domaine, recettes fiscales, dotations et participations, autres produits de gestion courante) et les charges de gestion des services (charges générales, charges de personnel, et autres charges de gestion courante).

La capacité d'autofinancement (CAF) représente l'excédent de ressources dégagé par les moyens propres de la collectivité durant l'année. Elle est obtenue en ajoutant à l'EBF le résultat financier et le résultat exceptionnel. Affectée prioritairement au remboursement du capital de la dette, elle participe au financement des investissements. La CAF constitue un indicateur pertinent pour apprécier la santé financière d'une collectivité. Elle matérialise l'épargne dégagée par sa section de fonctionnement et sa capacité à investir et/ou à couvrir le remboursement des emprunts existants.

Au cours de la période sous revue, le montant de l'EBF du département des Vosges s'est établi entre 68,4 M€ et 76,4 M€. Il a représenté entre 17,3 % et 20 % des produits de gestion, en augmentation de 12 % sur la période. La CAF brute est restée comprise entre 60 et 70,2 M€, la CAF nette (CAF brute moins remboursement en capital de la dette) atteignant 36,5 M€ en 2018.

¹⁵ Cf. annexe 3, tableau 3

Tableau 15 : Évolution de l'autofinancement brut

En €	2015	2016	2017	2018	2015-2018
= Produits de gestion (A)	394 629 507	408 234 888	388 974 710	393 154 267	- 0,4 %
= Charges de gestion (B)	326 190 915	326 453 164	312 412 820	316 697 824	- 3 %
Excédent brut de fonctionnement (A-B)	68 438 593	81 781 724	76 561 890	76 456 444	+ 12 %
<i>en % des produits de gestion</i>	17,3 %	20,0 %	19,7 %	19,4 %	+ 12 %
+ /- Résultat financier	- 8 621 838	- 8 249 630	- 7 340 040	- 6 439 324	- 25 %
- Subventions exceptionnelles versées aux services publics industriels et commerciaux	718 267	580 882	184 150	252 524	- 65 %
+ /- Autres produits et charges exceptionnels réels	942 856	698 633	538 499	416 937	- 56 %
= CAF brute	60 041 344	73 649 845	69 576 200	70 181 532	+ 17 %
<i>en % des produits de gestion</i>	15,2 %	18,0 %	17,9 %	17,9 %	+ 17 %
- Annuité en capital de la dette	50 212 743	30 821 937	32 358 009	33 645 089	- 33 %
= CAF nette ou disponible	9 828 601	42 827 908	37 218 190	36 536 443	-

Source : comptes de gestion

En 2015, la collectivité a procédé au transfert de l'essentiel des actifs et du passif du budget annexe consacré aux zones d'activités vers le budget principal, notamment, de la dette bancaire à hauteur de 7 M€. Par ailleurs, deux emprunts assortis d'une option de tirage sur ligne de trésorerie, d'un montant global de 20 M€, ont été transformés en emprunt à long terme à la fin de la période de mobilisation de la ligne de trésorerie. Ces écritures ont conduit à un gonflement de l'annuité en capital du budget principal, déformant le niveau de la CAF nette du budget principal.

Tableau 16 : Le retraitement de la CAF nette en 2015

CAF brute avant retraitement	60 041 344 €
- annuité consolidée du capital de la dette bancaire (BP + BA)	30 879 718 €
+ dépense exceptionnelle liée au transfert des ZAC	4 578 026 €
= CAF nette retraitée	33 739 652 €

Source : CRC

Retraitée de ces opérations exceptionnelles, la CAF nette s'élevait à 33,7 M€ en 2015 et a progressé de 8,3 % de 2015 à 2018, malgré le tassement constaté à partir de 2017. En pratique, avec un montant moyen de CAF nette de 37,6 M€, le département a disposé au cours de cette période d'un autofinancement lui permettant, au-delà du remboursement de l'annuité en capital, de couvrir une part significative de ses investissements.

4.3 La section d'investissement

4.3.1 La mise en œuvre des investissements

De 2015 à 2018, hors remboursement d'emprunts, les dépenses d'investissement du département ont diminué de 28,3 % et les recettes de 38,2 %.

Tableau 17 : Dépenses et recettes réelles d'investissement (hors emprunt)

En €	2015	2016	2017	2018	2015-2018
Dépenses réelles	93 624 555	75 511 616	68 983 766	67 124 208	- 28,3 %
Recettes réelles	28 298 243	11 297 654	15 842 040	17 479 865	- 38,2 %

Source : comptes de gestion

Cette baisse des dépenses d'investissement doit toutefois être nuancée compte tenu des dépenses exceptionnelles (26,6 M€) comptabilisées en 2015 dans le cadre du transfert des actifs et du passif du budget annexe des zones d'activité concertée (ZAC). Cette opération mise à part, les dépenses d'investissement en 2018 s'établissaient à un niveau comparable à celui de 2015 (67 M€) et leur baisse par rapport à 2016 se limite à 11,1 %.

Le plan pluriannuel d'investissement (PPI), élaboré en décembre 2015, prévoyait, pour la période 2016-2018, des investissements d'un montant total de 223,4 M€. Le cumul des dépenses réelles d'investissement s'élève, sur cette période, à 213,4 M€, soit 95 % du montant projeté.

Déduction faite des remboursements d'emprunts, 305 M€ de dépenses d'investissement ont été réalisés, entre 2015 et 2018, dont près de 92 M€ en subventions d'équipement, même si celles-ci ont été réduites de 65 % depuis 2017 (- 21,3 M€). Le cumul des dépenses d'équipement, travaux en régie et transfert des actifs des ZAC compris, s'est élevé à 213,5 M€ de 2015 à 2018.

Tableau 18 : Les dépenses d'équipement

En €	2015	2016	2017	2018	2015-2018
Prévision	79 566 500	75 690 074	74 949 969	79 178 440	- 0,5 %
Réalisé	60 303 717	43 053 853	54 188 854	55 946 550	- 7,2 %
Taux d'exécution	75,8 %	56,8 %	72,2 %	70,6 %	- 6,8 %

Source : comptes de gestion

Les dépenses d'investissement ont porté, notamment, sur les réseaux et infrastructures (165 M€), l'enseignement (48 M€), l'action sociale (29 M€), l'aménagement et l'environnement (24 M€) ainsi que sur le développement (4 M€). En 2017, leur montant par habitant s'élevait à 145 € contre 109 € pour les départements de la strate.

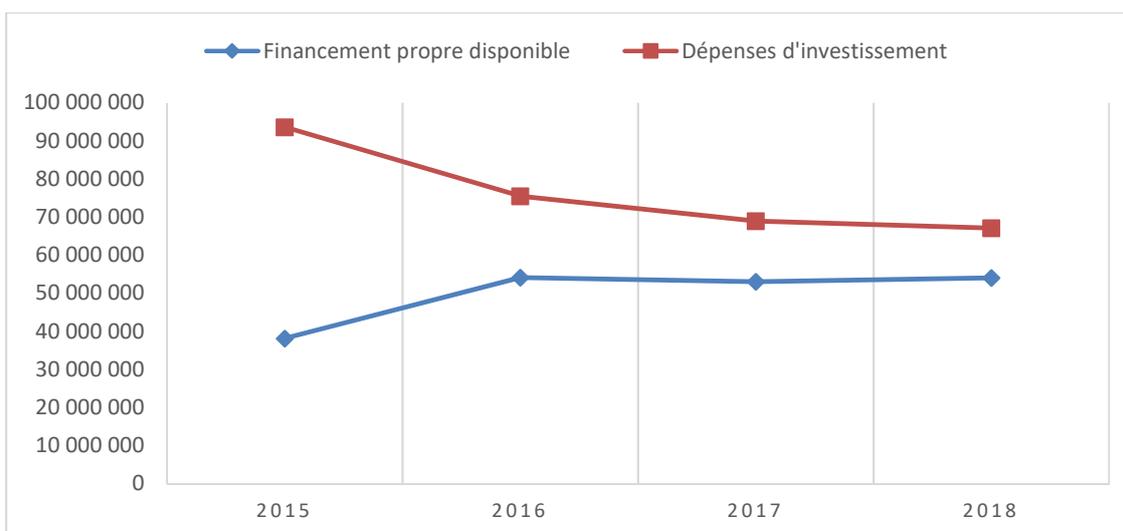
Individuellement, les opérations marquantes réalisées au cours de cette période comprennent les aménagements du col de la Schlucht (7,2 M€), la reconstruction du collège Elsa Triolet à Capavenir (20 M€), la demi-pension du collège Jules Ferry d'Epinal (4,4 M€) ou la mise en service de l'échangeur de Razimont (3 M€ dont 57 % à la charge du département).

4.3.2 Le financement des investissements

De 2015 à 2018, le financement des dépenses nettes d'investissement (303 M€, hors remboursement en capital de la dette) a été assuré à 65,8 % par le financement propre disponible (199,3 M€)¹⁶, celui-ci ayant été stabilisé alors que les emplois (dépenses d'équipement et subventions d'investissement) diminuaient.

¹⁶ Cf. annexe 3, tableau 4

Figure 1 : Évolution du financement propre disponible et des dépenses nettes d'investissement (en €)



Source : compte de gestion

Les recettes d'emprunts, comprises entre 20 et 30 M€ de 2016 à 2018, ont atteint 137 M€ sur l'ensemble de la période, excédant de 32 M€ la couverture du besoin de financement de la section d'investissement et reconstituant d'autant le fonds de roulement (FRNG) du budget principal. Celui-ci s'établissait, ainsi, à 44,9 M€ à la clôture de l'exercice 2018, ce qui représentait 51 jours de charges courantes.

4.3.3 L'évolution de la trésorerie

La trésorerie, constituée de la différence entre le fonds de roulement et le besoin en fonds de roulement, intègre le solde au compte du Trésor et les autres disponibilités à court terme. De 2015 à 2018, elle est passée de 3,5 à 45,7 M€, représentant 52 jours de charges courantes, en 2018. La collectivité n'est donc pas exposée à un risque de liquidité à court terme.

Tableau 19 : Évolution de la trésorerie nette

Au 31 décembre / En €	2015	2016	2017	2018	2015-2018
Fonds de roulement net global	19 528 331	18 855 982	33 124 154	44 901 901	x 2,3
- Besoin en fonds de roulement global	16 032 816	- 12 443 601	- 18 049 603	- 822 066	- 105 %
= Trésorerie nette	3 495 515	31 299 582	51 173 758	45 723 968	x 12
en nombre de jours de charges courantes	4	34	58	52	x 13
Dont trésorerie active	3 052 402	30 779 332	50 699 974	45 190 972	x 14

Source : comptes de gestion

Pour gérer sa trésorerie, le département dispose de lignes de trésorerie dont l'usage a fortement évolué au cours de la période. Alors qu'ils s'élevaient à 203 M€ en 2015, puis 138,5 M€ en 2016, les tirages sur lignes de trésorerie ont été nuls en 2017 et 2018, ce qui signifie que la trésorerie dont disposait le département au 31 décembre 2018 provenait majoritairement des ressources d'emprunts excédant la couverture du besoin de financement des opérations d'investissement au cours de cette période (soit 32 M€).

Si cette démarche garantit au département un certain niveau d'encaisse stable, elle représente aussi un coût dans le contexte actuel des taux d'intérêt. En effet, entre le taux d'intérêt applicable en 2019 à la ligne de trésorerie souscrite par la collectivité (index Eonia + 0,27 %) et le taux fixe le moins élevé applicable aux emprunts mobilisés en 2018 (1,18 %), l'écart représentait environ 90 points de base, soit une charge d'intérêt annuelle de l'ordre de 290 000 € pour un encours de 32 M€.

4.4 L'endettement

4.4.1 Données générales

La dette du département des Vosges est exclusivement bancaire. La collectivité n'a émis aucun emprunt obligataire et ne recourt pas à une agence de notation.

Compte tenu du transfert de la dette du budget annexe des ZAC au budget principal, l'analyse a été réalisée en consolidant la situation des deux budgets. Selon cette approche, l'encours de dette a baissé de 6 % au cours de la période, passant de 296 M€ au 1^{er} janvier 2015 à 278 M€ au 31 décembre 2018.

La capacité de désendettement¹⁷ s'est légèrement améliorée sur la même période ; elle était de cinq ans en 2015 et de quatre ans en 2018. La durée de vie moyenne des prêts s'établit, en parallèle, à cinq ans et cinq mois (quatre ans et onze mois à 2015). Quant à leur durée résiduelle moyenne¹⁸, elle est de 10 ans et quatre mois (+ 11 mois), inférieure à la moyenne des départements, soit 13 ans, en 2018, selon les relevés d'un cabinet spécialisé.

4.4.2 La structure de l'encours et le coût de la dette

Au 31 décembre 2018, l'encours de dette comprenait 77 emprunts (72 au 1^{er} janvier 2015). Durant cette période, la collectivité a diversifié ses partenaires bancaires¹⁹, ce qui a mécaniquement réduit la part de l'encours de prêt détenue par le principal financeur, passée de 38 % à 21,6 %, et permis au département d'avoir potentiellement accès, du fait de mises en concurrence, à de meilleures conditions financières. En parallèle, la part des emprunts à taux fixes dans l'encours est passée de 80,7 % à 74,6 %.

La dette du département ne présente pas de risques liés aux taux d'intérêt définis contractuellement. En référence à la grille de classification des risques établie dans la charte de bonne conduite, la quasi-intégralité de l'encours était classée sans risque (A1). Un seul emprunt souscrit en 2017, à hauteur de 5 % de l'encours (soit 14 M€), présentait un risque faible (C1) au second semestre 2019.

Au 31 décembre 2018, le taux moyen de la dette du département s'établissait à 2,27 %, quasiment identique à celui des départements, tel que relevé par un cabinet spécialisé (2,26 %).

Au regard de la baisse de 6 % de l'encours de dette des budgets du département du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2018, la diminution de 23 % du coût moyen de la dette sur la même période provient, principalement, de la modicité des taux d'intérêt appliqués aux nouveaux emprunts.

4.4.3 Les modalités de recours aux emprunts et les stratégies de gestion de la dette

Par délibération du 2 avril 2015, le président du conseil départemental a, dans le cadre de l'article L. 3211-2 du CGCT, reçu délégation de l'assemblée délibérante pour « *procéder à*

¹⁷ Nombre d'années (théoriques) nécessaires pour rembourser intégralement le capital de la dette, en supposant que la collectivité y consacre la totalité de sa CAF brute.

¹⁸ Durée restant avant l'extinction de la dette.

¹⁹ Cf. annexe 3, tableau 5

la réalisation des emprunts destinés au financement des investissements prévus par le budget, et aux opérations financières utiles à la gestion des emprunts, y compris les opérations de couverture des risques de taux et de change (...) ». La décision ne précisant pas les principales caractéristiques des emprunts concernés, le président est autorisé à souscrire tout type de prêts à moyen ou long terme (variable, structuré, fixe), à procéder à tout type de réaménagement, rembourser par anticipation, refinancer les prêts et, le cas échéant, mettre en place des opérations de couverture du risque de taux.

Si la délégation, rédigée en des termes très succincts, ne fait pas état des modalités de choix des offres de financement, le département procède néanmoins à une mise en concurrence formalisée de ces offres. Les établissements bancaires sollicités sont destinataires d'un cahier des charges et les propositions reçues sont analysées par les services avec l'appui d'un cabinet conseil, avant d'être si nécessaire négociées.

La collectivité privilégie la souscription d'emprunts à taux fixes pour sécuriser le niveau de ce taux à long terme. En 2016, afin de réduire la charge des intérêts, il a procédé au remboursement anticipé d'un prêt conclu en 2013 au taux de 3,61 %, en le refinançant à hauteur de 3,9 M€ par un nouveau prêt à taux fixe de 0,66 % contracté auprès d'un autre établissement.

A l'exception de la renégociation d'un prêt à taux variable en prêt à taux fixe (1,02 %), le département n'a pas procédé, en 2017 et 2018, à des opérations de réaménagement de dette. Toutefois, il a pu bénéficier, pour ses nouveaux emprunts, de la baisse des taux fixes, en obtenant des niveaux de taux voisins de ceux obtenus par les autres départements.

4.4.4 Les emprunts garantis

Le département apporte sa garantie aux emprunts souscrits par d'autres organismes dans le cadre de l'article L. 3231-4 du CGCT. De 2015 à 2018, le capital restant dû de la dette garantie est passé de 182,6 M€ à 187,5 M€, sans toutefois que celle-ci ait été mise en œuvre.

Cet encours de prêts garantis représentait les deux tiers de la dette propre du département au 31 décembre 2018, soit 278,1 M€. Sa quasi-totalité porte sur des opérations de logement social, au bénéfice de l'office départemental.

Au cours de la période sous revue, la part des garanties d'emprunt accordées a été inférieure à 15 % des recettes réelles de fonctionnement, loin du plafond réglementaire de 50 % fixé à l'article D. 1511-34 du CGCT. En outre, dans la mesure où le plafonnement par bénéficiaire ne concerne pas les organismes de logement social, la collectivité respecte le seul ratio prudentiel qui lui est applicable.

5. LES RESSOURCES HUMAINES

5.1 L'évolution des effectifs

Le conseil départemental des Vosges a inscrit la gestion et la maîtrise de ses effectifs parmi les objectifs de son programme stratégique. Au 31 décembre 2018, l'effectif global était de 1 730 agents (hors assistants familiaux), en baisse de 3,6 % par rapport à 2015.

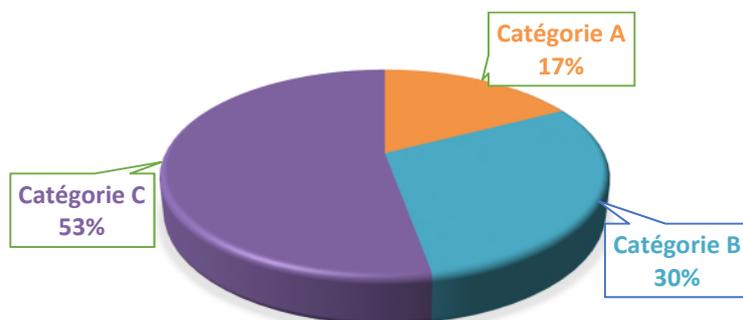
Tableau 20 : Evolution des effectifs 2015-2018

Chiffres compte administratif	2015	2016	2017	2018	2015-2018
Effectif global	1 794	1 785	1 788	1 730	- 3,6 %
Dont fonctionnaires	1 621	1 640	1 631	1 623	0,1 %
Part de l'effectif global	90,3 %	91,8 %	91,1 %	93,9 %	4 %
Dont contractuels	173	145	157	107	- 38,2 %
Part de l'effectif global	9,7 %	8,2 %	8,9 %	6,1 %	- 37,1 %
Dont contractuels en CDI	65	60	42	34	- 47,7 %
Part de l'effectif des contractuels	37,6 %	41,4 %	26,8 %	31,8 %	15,4 %

Source : département des Vosges

Outre la suppression de 11²⁰ postes suite au transfert de la compétence transports scolaires et interurbains, en 2017, la baisse la plus importante concerne les agents de catégorie C qui sont passés de 992 en 2015 à 915, en 2018 (- 7,8 %). La part des catégories A reste stable, celle des catégorie B a augmenté légèrement, essentiellement dans la filière sociale²¹.

Figure 2 : Répartition de l'effectif global par catégorie (fonctionnaires et contractuels)



Source : département des Vosges

Au 31 décembre 2018, les effectifs du département se répartissaient entre le budget principal (1 618) et trois des six budgets annexes : la maison de l'enfance et de la famille (80 agents), le laboratoire départemental (16 agents) et Vosges développement (16 agents).

Les charges correspondantes représentent près de 86 M€, dont 80,7 M€ pour le budget principal (chapitres 012, 015 et 016), 3,6 M€ pour la MEF, 0,7 M€ pour le laboratoire et 0,9 M€ pour Vosges développement²².

Tableau 21 : Evolution des dépenses de personnels 2015-2018 BP + BA

En €	2015	2016	2017	2018	2015-2018
Total BP	78 970 142	80 162 235	80 267 954	80 711 015	2,2 %
Total BA	4 665 902	4 394 100	4 980 335	5 225 558	12 %
Total BP + BA	83 636 045	81 391 255	85 248 290	85 936 573	2,8 %

Source : comptes administratifs

²⁰ Trois ingénieurs, trois rédacteurs, trois techniciens, trois adjoints administratifs et un agent de maîtrise.

²¹ Cf. annexe 4, tableau 1

²² Cf. annexe 4, tableau 2

Sur la période, les dépenses de personnel ont augmenté de 2,8 %. Celles du budget principal sont en hausse de 2,2 % ; celles des budgets annexes de 12 %.

Tableau 22 : Evolution des dépenses de personnel des budgets annexes 2015-2018

En €	2015	2016	2017	2018	2015-2018
Rémunérations d'intermédiaires et honoraires	96 731	128 749	68 854	2 300	- 97,6 %
Impôts, taxes et versements assimilés sur rémunérations (autres organismes)	62 045	59 196	48 178	51 858	- 16,4 %
Rémunération du personnel	3 437 296	3 165 081	3 472 980	3 692 229	7,4 %
Charges de sécurité sociale et de prévoyance	1 035 832	991 342	1 332 316	1 381 323	33,4 %
Autres charges sociales	16 612	14 940	39 263	49 609	198,6 %
Autres charges de personnel	17 387	34 793	18 744	48 239	177,4 %
Total BA	4 665 902	4 394 100	4 980 335	5 225 558	12 %

Source : comptes administratifs

5.2 Les agents mis à disposition

La loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et le décret n° 2008-580 du 18 juin 2008 relatif au régime de la mise à disposition applicable aux collectivités territoriales et aux établissements publics administratifs locaux régissent les mises à disposition des agents territoriaux. La loi énumère les entités auprès desquelles un agent peut être mis à disposition. Cette position administrative ne concerne que les fonctionnaires. Des exceptions existent pour les agents en contrat à durée indéterminée (CDI)²³ mais les contractuels disposant d'un contrat à durée déterminée (CDD) sont exclus de ce dispositif, tout comme les fonctionnaires en position de stage.

Au 1^{er} septembre 2019, le département mettait 36 agents à disposition de divers organismes²⁴. Trois d'entre eux sont des agents contractuels, en CDD : un agent de catégorie A et un agent de catégorie C auprès de l'association des maires des Vosges et un agent de catégorie B partagé entre la commune de Plombières les Bains et la direction régionale pour les affaires culturelles (DRAC). S'ajoute un agent de catégorie C, stagiaire, également mis à disposition de l'association des maires des Vosges. Au regard des dispositions précitées, ces agents contractuels ne peuvent pas être mis à disposition de ces organismes.

Les dépenses correspondant aux personnels mis à disposition d'organismes tiers (1 755 355 € en 2018) sont remboursées au département, sauf celles des cinq agents mis à disposition de la MDPH (196 895 €), valorisées dans le cadre de la convention entre la collectivité et cet organisme. Toutefois, ces remboursements sont irrégulièrement imputés au compte 6419 « Remboursements sur rémunérations du personnel » qui est réservé aux remboursements sur rémunérations effectués par les organismes sociaux et, le cas échéant, aux remboursements sur rémunérations en provenance du personnel.

La chambre prend note de l'engagement de l'ordonnateur à porter ces remboursements au compte 7084 « Mise à disposition de personnel facturée » conformément à l'instruction budgétaire et comptable M52.

²³ Alinéa 4 de l'article 136 de la loi n° 84-53 : en cas de mise à disposition auprès d'un établissement public qui lui est rattaché, d'un établissement public de coopération intercommunale (EPCI) dont elle est membre ou d'un établissement public rattaché à l'EPCI dont elle est membre, d'une administration ou d'un établissement public de l'Etat ou d'un établissement public hospitalier.

²⁴ Cf. annexe 4, tableau 3

Rappel du droit n° 5 : Mettre fin à la mise à disposition d'agents non-titulaires en application des dispositions de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et du décret n° 2008-580 du 18 juin 2008 relatif au régime de la mise à disposition applicable aux collectivités territoriales et aux établissements publics administratifs locaux.

5.3 Le recours aux agents contractuels

La loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, portant dispositions statutaires de la fonction publique territoriale, dispose qu'un agent contractuel peut être recruté uniquement lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires pour assurer les fonctions recherchées. Pour un emploi de catégorie A, exclusivement, le recrutement contractuel est également possible si les fonctions ou les besoins du service le justifient et si aucun fonctionnaire n'a pu être recruté. Cela suppose que la collectivité prenne une délibération en ce sens et qu'elle justifie de l'impossibilité de recruter un titulaire.

Cependant, depuis 1^{er} janvier 2018, un dispositif expérimental de recrutement permet aux collectivités et établissements publics de recruter des personnes sans emploi, en qualité de contractuels (pour une à deux années), sur des emplois permanents de catégorie A ou B. ce dispositif leur permet de suivre, en alternance avec l'activité professionnelle, une formation en vue de se présenter, à l'issue du contrat, aux concours d'accès au cadre d'emploi correspondant à l'emploi occupé.

Par ailleurs, la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique assouplit les conditions de recrutement dans les collectivités, prévoyant, notamment, un recours plus large aux agents contractuels pour les emplois de direction, notamment en créant un nouveau type de contrat à durée déterminée (CDD), dit « de projet » d'une durée comprise entre un et six ans.

Depuis 2015, le recours aux agents contractuels a fortement diminué au sein du département. Les contractuels (hors assistants familiaux) représentaient 9,7 % de l'effectif en 2015 et 6,1 % en 2018²⁵ soit une baisse de 37,1 % sur la période. En 2018, près d'un tiers des agents contractuels (31,8 %) sont en CDI, proportion en baisse de plus de 15 % depuis 2015. Ils sont 16 en catégorie A, 13 en catégorie B et 31 en catégorie C.

Tableau 23 : Evolution des personnels contractuels 2015-2018

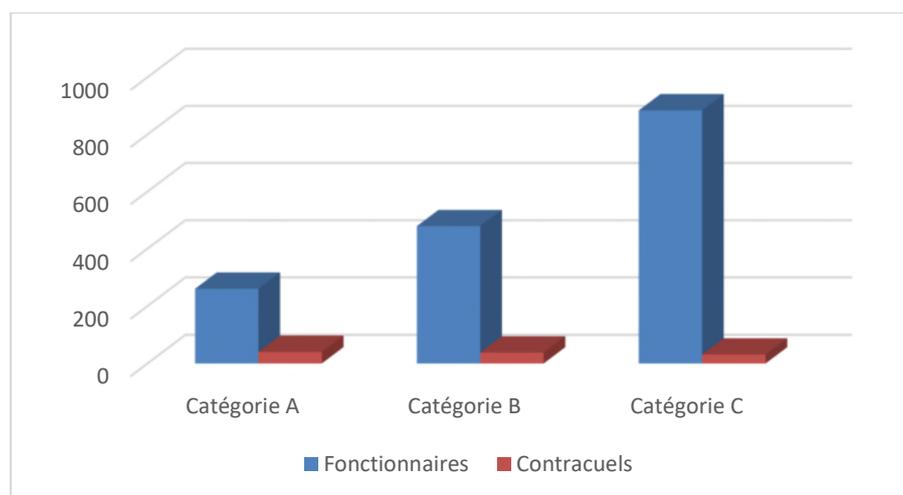
Chiffres compte administratif	2015	2016	2017	2018	2015-2018
Effectif global	1 794	1 785	1 788	1 730	- 3,6 %
Contractuels	173	145	157	107	- 38,2 %
<i>Dont contractuels en CDI</i>	65	60	42	34	- 47,7 %
<i>Part de l'effectif des contractuels</i>	37,6 %	41,4 %	26,8 %	31,8 %	15,4 %
Part de l'effectif global	9,7 %	8,2 %	8,9 %	6,1 %	- 37,1 %

Source : département des Vosges

C'est au sein des agents contractuels de catégorie C que la baisse est la plus importante, puisque leur effectif est passé de 91 à 31 (- 65,9 %), corrigeant une situation relevée en 2011 par la chambre dans un précédent rapport d'observations définitives. Pour les agents contractuels de catégories A et B, les diminutions sont plus limitées, respectivement de 2,4 % et de 7,3 %.

²⁵ Moyenne nationale pour la FPT : 19 %.

Figure 3 : Répartition des fonctionnaires et des contractuels par catégories au CA 2018



Source : département des Vosges

5.3.1 La politique de recrutement des agents contractuels

A l'exception des collaborateurs de cabinet et des assistants familiaux, dont le statut est particulier, aucune catégorie de postes n'est occupée exclusivement ou quasi exclusivement par des agents contractuels²⁶. De même, il n'y a pas de processus de recrutement spécifique pour les agents contractuels ; la démarche est la même que pour les titulaires à l'exception des contrats de courte durée.

Le recrutement de personnel contractuel intervient pour différents motifs : dans le cas de contrats courts, pour le remplacement d'un agent temporairement absent (congé maladie, congé maternité, etc.) ; lorsque le recours à des fonctionnaires titulaires ou lauréats de concours s'avère complexe eu égard aux nécessités des services concernés et des compétences recherchées ; pour le remplacement d'un agent en disponibilité ou en détachement, exception faite des remplacements des agents d'exploitation des routes et des agents polyvalents au sein des collèges ; pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activités ; dans le cas de vacances spécifiques, recrutement de médecins de PMI par exemple ; pour répondre aux besoins saisonniers avec le recrutement de renforts sur les sites touristiques et culturels et pendant la période de viabilité hivernale.

Lorsqu'un recrutement de courte durée est validé par la direction générale, via le tableau de pilotage ressources humaines (RH), la publication n'est pas systématique. En effet, le service emploi et compétences peut, dans un premier temps, avant de publier le poste, chercher un profil adapté dans le vivier qu'elle a constitué. Pour les agents des collèges contractuels, c'est la direction de l'éducation qui est compétente. Y compris pour les postes pour lesquels le choix est possible, sans priorité pour les fonctionnaires, entre le recrutement d'un agent contractuel et un fonctionnaire, le candidat retenu est toujours celui dont le profil est le plus en adéquation avec le poste en termes de savoirs, savoir-faire ou savoir-être, critère auquel s'ajoute la prise en compte de son expérience.

Pendant la période sous revue, de nouveaux collaborateurs ont été intégrés dans les effectifs du département venant des centres locaux de coordination et d'information (CLIC), de l'association Vosges Arts Vivants, de l'association Vosges Développement et de la Fédération médico-sociale. A l'exception de cette dernière, les structures précédentes ont été dissoutes, sous leur forme juridique existante, et leurs activités reprises par la collectivité.

Trois postes de direction sont occupés par des agents contractuels en CDI : le directeur général des services (emploi fonctionnel), le directeur de la communication et le directeur

²⁶ Cf. annexe 4

adjoint de l'attractivité des territoires. Ces trois agents étant issus de l'association Vosges développement, leur recrutement a été fondé sur l'article L. 1224-3 du code du travail.

Le département emploie également des assistants familiaux (241 au 31 décembre 2018) qui accueillent à leur domicile, de manière permanente, des mineurs ou des jeunes majeurs de 18 à 21 ans, confiés au président du conseil départemental au titre de la protection de l'enfance. Les assistants familiaux, dont le statut est régi par la loi n° 205-705 du 27 juin 2005, sont recrutés en CDI.

5.3.2 La rémunération des agents contractuels

En application de l'article 4 du décret n° 2015-1912 du 29 décembre 2015, la rémunération initiale des agents contractuels doit prendre en compte les fonctions occupées, la qualification de l'agent et son expérience.

Jusqu'en 2017, les agents contractuels étaient rémunérés en référence au traitement de base au 1^{er} échelon du grade correspondant à leur fonction et ne pouvaient pas prétendre à la reprise de leur expérience professionnelle. Ils ne disposaient ni de régime indemnitaire, ni de déroulement de carrière. A titre d'illustration, un agent de catégorie A bénéficiait d'une rémunération de 1 309 € net ; un agent de catégorie B de 1 259 € net ; un agent de catégorie C de 1 190 € net.

Connaissant des difficultés à recruter sur différents types d'emplois (chef de projet informatique, juriste, assistant social, etc.) et souhaitant renforcer son attractivité, le département a, par délibération du 24 juillet 2017, amélioré ses conditions d'embauche.

Si cette délibération ne comporte pas de précision sur son évolution durant la période du contrat, elle prévoit que la rémunération servie aux contractuels sur poste permanent et en remplacement de longue durée sur un contrat de six mois ou plus, prend désormais en considération l'expérience professionnelle et un complément indemnitaire déterminé en fonction de la catégorie du poste. Ainsi, hors reprise d'ancienneté, un agent de catégorie A dispose d'une rémunération nette de 1 600 € ; un agent de catégorie B de 1 450 € et un agent de catégorie C de 1 300 €.

Au cas par cas, après validation de la direction générale, une rémunération supérieure peut être retenue pour un candidat disposant d'une expertise certaine et pour lequel les conditions habituelles sont considérées comme trop faibles. La direction des ressources humaines ne recense pas toutefois les agents ayant bénéficié de ce régime particulier.

Le relevé des 20 rémunérations les plus élevées versées aux agents contractuels, d'une part, aux fonctionnaires, d'autre part, et des 20 rémunérations les plus basses des mêmes agents²⁷ ne fait pas apparaître d'anomalie sur la structure de ces rémunérations. Les rémunérations les plus basses des fonctionnaires ne concernent que des agents en demi-traitement. Les plus hautes correspondant aux emplois les plus élevés. Pour les contractuels, à l'exception des trois postes de direction évoqués plus hauts, les rémunérations les plus importantes concernent les assistants familiaux dont les salaires sont très variables en fonction du nombre d'enfants confiés et dont la rémunération nette est plus élevée que le brut en raison notamment des compléments spécifiques qui leur sont attribués.

²⁷ Cf. annexe 4, tableaux 6 à 9

Plusieurs agents, issus de l'association Vosges développement, ont bénéficié d'un dispositif spécifique d'évolution de carrière. Par délibération du 24 juin 2011, le conseil général avait décidé, à l'occasion de la dissolution de cette association, de reprendre les personnes en les intégrant à la fonction publique territoriale, à rémunération identique, soit via un recrutement en qualité de fonctionnaire, pour les postes accessibles sans concours, soit via un contrat de droit public, à leur niveau de rémunération et à durée déterminée ou indéterminée selon leur contrat antérieur.

Concernant l'indemnisation chômage a l'issue d'un contrat à durée déterminée (CDD), la collectivité est affiliée à pôle emploi. Elle ne relève pas du régime de l'auto-assurance.

5.3.3 La titularisation et le passage en CDI des agents contractuels

Le département a mis en œuvre les dispositifs de la loi du 12 mars 2012 permettant aux agents contractuels, remplissant l'ensemble des conditions requises, d'accéder aux cadres d'emplois de fonctionnaires territoriaux et ce pendant une période de quatre ans, prolongée de deux ans jusqu'au 13 mars 2018 par la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

De 2012 à 2014, le département des Vosges a pérennisé l'emploi de 46 de ses agents. Il s'agit de 10 agents ayant bénéficié d'un CDI en 2012, de 35 agents titularisés en 2013 à la suite des élections professionnelles et d'un agent de la filière administrative, titularisé en 2014.

Par ailleurs, pour les 12 agents en CDI concernés par le dispositif de la loi du 20 avril 2016, le conseil départemental a, par délibération du 24 juillet 2017, ouvert 10 emplois au programme pluriannuel des sélections professionnelles pour l'accès à l'emploi public, les autres agents, issus de la Fédération médico-sociale (FMS), n'ayant pas vocation à être titularisés en raison de leur statut spécifique (déroulement de carrière, système de retraite). Après réunion de la commission de sélection professionnelle, quatre agents ont été titularisés en tant qu'attachés et un agent comme assistant socio-éducatif. Une personne n'a pas été retenue et les autres ont fait le choix de rester en CDI, principalement pour des raisons salariales²⁸.

5.3.4 Le licenciement des agents contractuels

Plusieurs licenciements d'agents contractuels ont été effectués pendant la période sous revue : un attaché contractuel – pour suppression de l'emploi/disparition du besoin – un collaborateur de cabinet – pour perte de confiance – et plusieurs assistants familiaux. Pour ces derniers, les contrats ont été interrompus du fait de l'agent (indemnité pour congés payés uniquement), pour absence d'enfant confié (indemnités pour préavis, congés payés et licenciement), pour retrait d'agrément (indemnité pour congés payés uniquement) ou pour départ à la retraite (depuis 2018, indemnité pour congés payés uniquement). Une procédure contentieuse a opposé la collectivité à un agent de la maison de l'enfance et de la famille. A cette occasion, le tribunal administratif de Nancy a condamné le département à verser des arriérés de salaire à l'agent. Conformément aux textes en vigueur, il n'y a pas eu versement d'indemnités transactionnelles dans le cas des ruptures contractuelles ayant fait l'objet de licenciements²⁹.

²⁸ Cf. annexe 4, tableau 12

²⁹ Cf. annexe 4, tableau 13

5.3.5 Le dialogue social en direction des contractuels

Créées auprès de chaque collectivité ou établissement public de plus de 350 fonctionnaires, les commissions consultatives paritaires (CCP) sont consultées sur les décisions individuelles concernant les agents contractuels et toute question d'ordre individuel au sujet de leur situation professionnelle. Elles ont été mises en place lors des élections professionnelles de décembre 2018, conformément au décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016.

La délibération du 28 mai 2018 retient un nombre égal de représentants du personnel (deux titulaires pour la catégorie A et catégorie B et cinq titulaires pour la catégorie C) et de la collectivité, comme pour les commissions administratives paritaires (CAP) ; les CCP ayant vocation à se réunir, comme les CAP, au minimum, deux fois par an. La première réunion de ces instances s'est tenue le 14 juin 2018.

5.4 La gestion des ressources humaines

5.4.1 La direction des ressources humaines et les instances paritaires

Directement rattachée à la direction générale, la direction des ressources humaines (DRH) se compose de 49 agents. Trois postes sont actuellement vacants dont le conseiller et le médecin de prévention. Le directeur, assisté d'un adjoint, également chef de service, supervise trois services : emploi et compétences, carrière, rémunération et temps de travail et qualité de vie au travail. Deux cellules lui sont directement rattachées : dialogue social et étude et pilotage.

Les élus sont membres des instances du département dites de dialogue social : comités techniques (CT), comités hygiène et sécurité et conditions de travail (CHSCT) et commissions administratives paritaires (CAP), pour la fonction publique territoriale (FPT) et l'hospitalière (FPH) dont sont issus des agents de la maison de l'enfance et de la famille. Ils siègent aussi dans les instances gérées par le centre de gestion : comité médical, commission de réforme et conseil de discipline. Le président du conseil départemental préside le CT et le CHSCT pour la FPT. Le premier vice-président, en charge des ressources humaines, suit l'ensemble de cette politique et présente les rapports en commission permanente et en assemblée plénière.

La DRH dispose de plusieurs outils de suivi et de gestion. Elle suit, par l'intermédiaire de tableaux de bord, l'évolution des effectifs, notamment pour tenir à jour les annexes budgétaires. Elle connaît ainsi les mouvements intervenant au sein de la collectivité ainsi que l'historique des postes.

Outre le « plan d'actions » 2018-2019 listant les projets en cours de réalisation ou à réaliser par la direction, la DRH dispose d'un tableau de pilotage des ressources humaines (TPRH) qui assure la gestion des effectifs, à l'échelle du département, dans une logique de sécurisation juridique et financière et de maîtrise des effectifs. A cet effet, les demandes exprimées sont étudiées en coordination avec les directions concernées du point de vue statutaire, réglementaire et financier, une étude de poste complémentaire peut être réalisée par la cellule organisation pour une évaluation du besoin et / ou de l'impact organisationnel. Le conseil de direction générale (CDG) procède sur la base de ces éléments préalables aux arbitrages nécessaires ; la DRH étant chargée de leur mise en œuvre.

Depuis le 1^{er} janvier 2017, la collectivité dispose d'un nouveau système d'information de gestion des ressources humaines (SIRH) lui permettant actuellement de gérer le dossier de l'agent, la formation, la paie, les absences, les avancements de grade et d'échelon et le processus de titularisation, dans l'attente de nouveaux déploiements (gestion des congés, ordres de mission et remboursements de frais, organigramme).

Néanmoins, d'autres modules ne sont pas utilisés à l'heure actuelle : le recrutement, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la médecine préventive, les entretiens professionnels et les accidents du travail et maladies professionnelles. La gestion des activités de la cellule de santé au travail est effectuée sur un logiciel dédié. Selon l'ordonnateur, l'ensemble des modules sera déployé progressivement en 2021 et 2022.

5.4.2 La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) est une démarche volontariste supposant une validation préalable de l'exécutif et mettant en œuvre différents outils (fiches de postes, tableaux de bord des effectifs, plan de formation, entretiens d'évaluation, bilan des compétences, suivi des carrières, ...). Elle consiste notamment à prévoir l'évolution de l'exercice des missions de la collectivité, et en fonction de cette analyse, à définir dans le temps des actions permettant d'adapter l'organisation des services en termes d'effectifs et de qualification.

Si le département des Vosges n'affiche pas une politique de GPEC formalisée, il dispose de plusieurs outils qui y concourent. Outre un poste créé à cet effet en mai 2018, mais dont le titulaire a été chargé jusqu'en juin 2019 du projet de mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP), la collectivité a mis en place, en lien avec son projet stratégique, un plan d'actions opérationnel s'appuyant, tout d'abord, sur des fiches de postes développées, autorisant une approche par activités, par métiers et par compétences. Les profils ainsi définis sont utilisés, en amont, lors des entretiens de recrutement et repris dans les procès-verbaux des jurys afin d'évaluer objectivement les candidats.

S'ajoutent un plan de formation, des entretiens professionnels, une procédure formalisée, interne à la DRH, sur le repositionnement et le reclassement des agents, un tableau de pilotage RH, porte d'entrée du processus de recrutement, et une classification des métiers établie récemment, avec l'appui d'un consultant et en liaison avec les directeurs à la faveur de la mise en œuvre du RIFSEEP.

Le département des Vosges disposant des outils nécessaires à cette démarche, la chambre l'invite à formaliser sa politique en matière de GPEC et prend note de l'engagement de l'ordonnateur pris en ce sens pour 2021.

5.4.3 Le processus de recrutement

Le processus de recrutement se déroule en plusieurs étapes. Après identification du besoin via le TPRH, la direction concernée élabore ou met à jour la fiche de poste, en relation avec le service emplois et compétences de la DRH, qui s'assure de la bonne cotation de l'emploi.

Une fois validée par le centre de gestion (CDG), l'offre est publiée, d'abord en interne pendant trois semaines, avant le cas échéant une ouverture à l'externe durant deux mois. Pour des postes spécifiques, une diffusion simultanée en interne et à l'externe peut être décidée par la direction générale.

Une pré-sélection des candidatures par le jury permet de vérifier les conditions d'emploi et la conformité, l'adéquation entre le parcours et l'expérience et d'établir un premier tri. Le jury est composé des supérieurs hiérarchiques directs du futur recruté et/ou de la hiérarchie fonctionnelle et/ou des experts du métier. Un test préalable à l'entretien permet de vérifier que les candidats ont les savoirs nécessaires à l'exercice des fonctions. Il se fait à la demande de la direction métier. L'entretien se déroule ensuite avec les candidats retenus à la suite du test.

Le jury peut décider que le recrutement est infructueux, qu'il souhaite recevoir de nouveau un ou plusieurs candidats ou qu'un candidat est recruté avec ou sans une liste complémentaire. Quelle que soit la situation, les candidats non retenus reçoivent un courrier.

Les « postes-clefs » peuvent faire l'objet d'un traitement particulier. Ainsi, si le tuilage n'est pas systématique au sein de la collectivité, il peut s'opérer, quand le recrutement se fait en interne et si la direction d'accueil y est favorable. Un programme de formation peut également être mis en place pour l'agent recruté. Toutefois, il n'existe pas de manuels de savoir-faire et de procédures répertoriés.

Si depuis 2015, 259 fonctionnaires et 622 contractuels dont 50 assistants familiaux, ont été recrutés, il apparaît néanmoins que le département a modifié sa politique de recrutement, en privilégiant le recrutement de fonctionnaires, conformément à la loi. En grande majorité les recrutements d'agents contractuels interviennent sur des emplois non permanents et les flux de recrutement pour les agents de catégorie C se sont inversés en faveur des agents fonctionnaires³⁰.

La chambre invite néanmoins le département, qui a mis en place des procédures en la matière, à formaliser sa politique de recrutement. Elle prend note de l'engagement de l'ordonnateur à disposer, en 2021, d'un règlement de recrutement, visant à formaliser les règles et procédures internes de la collectivité, d'une charte et d'un guide de la mobilité.

5.4.4 La formation

La formation professionnelle est un droit reconnu aux agents de la fonction publique comme aux salariés, posé par la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, portant droits et obligations des fonctionnaires, et défini en dernier lieu par le décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie. Elle doit permettre de s'adapter aux besoins et à l'évolution des missions de l'organisme. La loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 précise, par ailleurs, les distinctions existantes entre les formations obligatoires, réservées aux fonctionnaires, et non-obligatoires auxquelles sont également éligibles les contractuels.

La collectivité dispose d'un plan de formation annuel dont la détermination des besoins individuels et collectifs, formulés par les directions, et la mise en œuvre sont nécessairement en lien avec le plan « Vosges Ambitions 2021 ». Ce document cadre fixe les grands objectifs de la collectivité et définit les moyens nécessaires en formation afin de développer les compétences attendues des agents. Chaque année, la DRH procède au recensement des besoins de formation collectives, individuelles et bureautiques. Pour la préparation aux concours et examens professionnels, les agents sont sollicités, deux fois par an. Les attentes des usagers sont prises en compte par les directions opérationnelles mais cet enjeu n'est pas formalisé au sein du plan de formation qui reste un document de cadrage annuel.

Le prestataire privilégié est le CNFPT mais le département a aussi recours à des organismes spécialisés, notamment lorsque l'offre du CNFPT ne permet pas de répondre aux besoins exprimés. De plus, la collectivité dispose de formateurs internes en bureautique et pour les formations obligatoires et métiers dans le domaine des routes. Sur la période 2015-2018, les dépenses de formation sont en baisse (- 6,6 %). Malgré l'absence de la répartition des dépenses pour 2018, il se dégage une diminution du recours au CNFPT et aux organismes publics, en faveur des prestataires privés³¹.

Un bilan statistique est réalisé chaque année et intégré au rapport d'activités de la DRH. Ainsi en 2018, le département a organisé 55 sessions de formations collectives et autant de formations bureautiques, et 145 sessions de formations collectives techniques. S'ajoutent 20 coachings individuels pour les cadres du pôle développement des solidarités, deux groupes préparant le diplôme d'Etat d'assistant familial, 40 agents en formation d'intégration – soit 266 jours de formation – et 165 formations payantes individuelles.

³⁰ Cf. annexe 4, tableau 4

³¹ Cf. annexe 4, tableau 16

La collectivité gagnerait toutefois à développer une vision pluriannuelle des besoins de formation et à réaliser un bilan qualitatif des résultats obtenus afin de s'assurer qu'ils répondent aux besoins des agents dans le cadre de l'exercice de leurs missions.

La chambre prend note de l'engagement de l'ordonnateur à réaliser une étude en vue de la mise en œuvre d'un plan de formation pluriannuel et de l'évaluation qui doit nécessairement en découler.

5.4.5 L'évaluation professionnelle

Conformément aux articles 76 et 76-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiés par la loi n° 2014-58 du 27 janvier 2014 de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles (MAPTAM) : « *L'appréciation, par l'autorité territoriale, de la valeur professionnelle des fonctionnaires se fonde sur un entretien professionnel annuel conduit par le supérieur hiérarchique direct qui donne lieu à l'établissement d'un compte rendu.* ». En application du décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014, l'entretien professionnel annuel des agents territoriaux concerne les agents fonctionnaires et les agents contractuels en CDI ou en CDD d'une durée supérieure à un an.

Au département des Vosges, l'entretien professionnel des agents est réalisé conformément aux dispositions réglementaires en vigueur et n'appelle pas de remarque. L'ensemble des agents de la collectivité fait l'objet d'une évaluation professionnelle annuelle, sous réserve d'une présence effective de six mois dans l'année à l'exception des stagiaires de la fonction publique et des non-titulaires sur postes non-permanents de droit public ou privé. Les critères pris en compte pour l'évaluation sont : le bilan des résultats professionnels, au regard des objectifs de l'année écoulée, les acquis professionnels, les compétences professionnelles et techniques, les qualités relationnelles, le potentiel à exercer des fonctions d'un niveau supérieur, les compétences d'encadrement, pour les managers, et la manière de servir.

La corrélation directe entre l'entretien professionnel et le régime indemnitaire est intégrée dans le cadre de la mise en œuvre du RIFSEEP. Le comité technique doit se prononcer sur le compte-rendu de l'entretien professionnel (CREP) et sur la procédure de mise en place du complément indemnitaire annuel (CIA) fondé sur la valeur professionnelle de l'agent. Selon la collectivité, il appartiendra au supérieur hiérarchique direct, pour les agents concernés, de décider de l'attribution ou non d'un CIA, en cohérence avec le compte rendu de l'entretien professionnel.

5.4.6 Le rapport sur l'état de la collectivité

L'article 33 de la loi statutaire du 26 janvier 1984 prévoit que l'autorité territoriale présente au moins tous les deux ans au comité technique un rapport sur l'état de la collectivité (REC), de l'établissement ou du service auprès duquel il a été créé.

Ce rapport doit indiquer les moyens budgétaires et en personnel dont dispose la collectivité, en incluant le bilan des recrutements et des avancements, des actions de formation, des demandes de travail à temps partiel ainsi que des conditions dans lesquelles la collectivité respecte ses obligations en matière de droit syndical, l'état des emplois et leur répartition, la rémunération, les conditions d'hygiène et de sécurité, et les questions relatives au temps de travail et aux relations sociales. Le département des Vosges respecte ces dispositions.

5.4.7 Le rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'article 51 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à la fonction publique, prévoit « [...] l'obligation pour les collectivités territoriales, comme pour l'ensemble des employeurs publics, de présenter devant le comité technique, dans le cadre du bilan social, un rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. ». Découlant de ces dispositions, le protocole du 8 mars 2013 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique prévoit notamment qu'un rapport de situation comparée (RSC) des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes, partie intégrante du bilan social, doit être établi à partir d'un socle de 27 indicateurs communs aux trois fonctions publiques en vue d'un plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle concerté avec les organisations syndicales. La chambre relève que le département n'a produit de rapport sur l'égalité professionnelle qu'une seule fois, en 2016.

En outre, la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prévoit que l'Etat et les collectivités territoriales mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée et veillent à l'évaluation de l'ensemble de leurs actions³². L'employeur engage chaque année une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre³³.

Si le département respecte la règle d'égalité inscrite dans la loi, puisqu'à ce jour, sur les quatre personnes occupant des emplois fonctionnels, deux sont des femmes, il n'a pas établi de plan pluriannuel pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois d'encadrement supérieur de la fonction publique territoriale. La chambre prend note de l'engagement de l'ordonnateur à le mettre en place.

Rappel du droit n° 6 : Etablir un rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes (protocole du 8 mars 2013 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique) et arrêter un plan pluriannuel pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois d'encadrement supérieur de la fonction publique territoriale conformément à la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

5.4.8 Les frais de déplacement

L'arrêté du 3 juillet 2006 fixe les taux des indemnités de mission des agents de la fonction publique et précise les conditions dans lesquelles un agent peut prétendre au remboursement des frais engagés à l'occasion de son déplacement³⁴.

³² Parmi ces actions, l'on peut citer celles visant à prévenir et à lutter contre les stéréotypes sexistes, à lutter contre la précarité des femmes, à garantir l'égalité professionnelle et salariale et la mixité dans les métiers, à favoriser une meilleure articulation des temps de vie et un partage équilibré des responsabilités parentales et à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales.

³³ Elle porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, sur le déroulement des carrières, les conditions de travail et d'emploi et, en particulier, celles des salariés à temps partiel, sur l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et sur la mixité des emplois.

³⁴ Un agent est dit « en mission » s'il se déplace pour les besoins du service, muni d'un ordre de mission, hors de sa résidence administrative et de sa résidence familiale. Les frais de transport en commun sont pris en charge, sur présentation des justificatifs de paiement, sur la base du transport le plus adapté à la nature du déplacement et du tarif le moins onéreux. Les frais de repas sont pris en charge à hauteur de 15,25 € par repas. Les frais d'hébergement sont pris en charge, sur présentation des justificatifs de paiement.

Toutefois, lorsque l'intérêt du service l'exige et pour tenir compte de situations particulières, il peut être dérogé à ces règles par délibération. Par délibération du 24 juin 2011, le conseil départemental a précisé les modalités de remboursement des frais de déplacement des agents départementaux. Les agents disposent également d'un guide de procédure interne des frais de déplacement qui rappelle les règles et indique la procédure à suivre. Par ailleurs, une note de service du 24 mars 2016, destinée aux directeurs, est venue préciser les règles de remboursement des repas. Enfin, depuis juillet 2018, le département a passé un marché pour les réservations d'hébergement en hôtel et les achats de titres de transport avec une agence de voyages.

Le conseil départemental autorise ponctuellement, par délibération, des dérogations à ces plafonds de prise en charge, pour une durée limitée, lorsque l'intérêt du service l'exige et pour tenir compte de circonstances particulières. Dans ce cas, la prise en charge ne peut pas conduire à rembourser une somme supérieure à celle effectivement engagée. L'ensemble du dispositif n'appelle pas d'observation.

5.4.9 La santé et la sécurité au travail

Conformément aux articles L. 4121-1 et L. 4121-5 du code du travail, l'employeur a des obligations en matière de santé et de sécurité au travail. Tous les risques, y compris psychosociaux, doivent être pris en compte. Des actions de prévention doivent être menées : information, formation, mise en place d'une organisation et de moyens adaptés, équipements de protection individuelle, etc.

Ces risques doivent être évalués puis insérés dans un document appelé document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), comportant notamment un inventaire des risques identifiés, leur classement et les propositions d'actions à mettre en place. Pouvant être consulté par les salariés et les représentants du personnel, le DUERP doit être actualisé une fois par an minimum. En 2018, le département disposait d'un DUERP, conformément à la réglementation en vigueur. Sa mise à jour pour 2019 n'était toutefois pas intervenue à la fin du contrôle.

La chambre prend note de l'engagement de l'ordonnateur à poursuivre la refonte du document unique de prévention des risques professionnels au dernier trimestre 2020.

Les articles 81 et suivants de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 prévoient des mesures visant à faciliter le reclassement des agents devenus inaptes à leurs fonctions, totalement ou partiellement. Ces dispositions sont prises en considération par la collectivité, la question du maintien et du retour à l'emploi faisant partie de son plan stratégique.

Un accompagnement est proposé aux agents concernés par la DRH, en association avec différents acteurs (infirmière de santé au travail, conseillère proximité, chargée d'accompagnement professionnel), en vue d'une reconversion de l'agent prenant en compte ses aspirations et en adéquation avec les besoins de la collectivité. Des actions de formation peuvent être initiées pour consolider ou acquérir les connaissances nécessaires à la réalisation des nouvelles missions confiées.

Suite aux travaux d'un groupe de travail « repositionnement/reclassement », animé par le DRH et mis en place, fin 2018, une instance décisionnaire de validation des situations, nommée « comité de maintien dans l'emploi » (CME), a été mise en place en 2019 afin d'échanger en pluridisciplinarité sur des situations individuelles complexes, de trouver des solutions et d'établir un plan d'actions afin de garantir, au maximum, le maintien dans l'emploi.

Les propositions du service de médecine préventive d'aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions, justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents se sont élevées à 140 depuis 2015 dont 60 en 2018. Ceux-ci sont mis en œuvre par la cellule en charge de la santé au travail, dans le cadre du tiers temps lors des visites de site ou suite à des visites médicales et/ou entretiens infirmiers.

L'article L. 5212-2 du code du travail fixe à 6 % le taux de travailleurs handicapés dans les entités de plus de 20 salariés, les employeurs publics pouvant aussi s'acquitter de leur obligation en versant une contribution annuelle au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Depuis 2017, le département respecte le taux de 6 % de travailleurs handicapés et n'a donc plus à s'acquitter d'une contribution auprès du FIPHFP. La chambre relève le travail de sensibilisation mené depuis plusieurs années afin de recenser et d'identifier chaque année les agents handicapés, leur proposer un accompagnement et des compensations, au besoin.

En parallèle, le département a mis en place un suivi médical renforcé confié au service qualité de vie au travail (QVT), composé d'une équipe pluridisciplinaire (au moins un médecin de prévention, une infirmière de santé, une assistante santé, un gestionnaire handicap, un conseiller proximité) sensibilisée aux problématiques de santé et de sécurité au travail. Un accompagnement spécifique est proposé aux agents en situation de handicap, lors de leur recrutement ou lorsqu'ils sont confrontés à des problèmes de santé au cours de leur carrière professionnelle.

De façon complémentaire, la collectivité porte une attention particulière aux opportunités de travail avec des entreprises adaptées, qui sont sollicitées lorsque les besoins le permettent.

5.5 Les rémunérations et prestations annexes

5.5.1 Le nouveau régime indemnitaire

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 a instauré un nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) ayant vocation à se substituer aux régimes existants pour les agents titulaires. Ce dispositif indemnitaire applicable aux agents de la fonction publique territoriale peut être étendu aux agents contractuels recrutés si une délibération le prévoit expressément.

Ce régime est composé de deux éléments : l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et le complément indemnitaire annuel (CIA), exclusifs de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception des indemnités compensant le travail la nuit, le dimanche et les jours fériés et les astreintes et dépassements réguliers du cycle de travail. L'IFSE est versée en tenant compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les fonctionnaires. Le CIA tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, appréciés au moment de l'entretien professionnel annuel. Son versement est facultatif.

Il ressort néanmoins de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 que, lorsque les services de l'État servant de référence aux cadres d'emplois des collectivités territoriales bénéficient d'une telle indemnité, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables aux deux parts et en fixe les critères d'attribution, dans la limite du plafond global des primes octroyées aux agents de l'État.

Par délibération du 24 juin 2019, le conseil départemental a mis en place le RIFSEEP pour les agents titulaires, stagiaires et contractuels à temps complet, à temps non complet et à temps partiel. Chaque fonction et chaque cadre d'emploi sont répartis entre différents groupes de fonctions au vu de différents critères professionnels (encadrement, coordination, pilotage ou conception ; technicité, expertise ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ; sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel). La délibération fixe également les planchers et les plafonds de l'IFSE, les règles de cumul et de non-cumul avec d'autres primes, ainsi que les modalités de versement de l'IFSE et du CIA. Ce dispositif, entré en vigueur au 1^{er} juillet 2019, n'appelle pas d'observation.

5.5.2 Les avantages en nature

Les agents territoriaux peuvent disposer pour l'exercice de leurs missions de biens ou de services (téléphone professionnel, tablette, véhicule de fonction, repas, logement de fonction), relevant des avantages en nature. La loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013, relative à la transparence de la vie publique, prévoit la nécessité de prendre une délibération annuelle nominative quant à l'attribution pour les agents et les élus de ces avantages et les modalités de leur usage.

Par délibérations du 22 février 2016 et du 25 février 2019, la commission permanente s'est prononcée sur la liste des emplois ouvrant droit à l'attribution d'une concession de logement pour nécessité absolue de service et a supprimé les concessions pour utilité de service, remplacées par un régime de convention d'occupation à titre précaire avec astreinte. Ces deux délibérations n'appellent pas d'observation.

Soumise préalablement au comité d'hygiène et de sécurité et au comité technique, une nouvelle charte d'utilisation des véhicules appartenant à la collectivité, dont la dernière modification remontant à 2013, a été validée par délibération de la commission permanente du 29 mai 2017. Elle définit les règles d'attribution des véhicules de fonction et de service, celles applicables en matière de déplacement professionnel et les droits et obligations des utilisateurs des véhicules attribués. Une annexe du compte administratif précise la liste des agents disposant d'un véhicule de fonction (DGS, DGAS, DGA³⁵) et de service avec remisage à domicile. Ces modalités n'appellent pas d'observation.

Six agents de la maison de l'enfance et de la famille qui appartiennent à la fonction publique hospitalière bénéficient, au titre d'avantage en nature, de la prise en charge forfaitaire de repas. L'attribution de cet avantage, représentant certes un enjeu financier limité (3 430 € en 2018), repose sur une décision ancienne (26 juin 1979) et laconique de la commission de surveillance de l'établissement qui mériterait d'être revue et soumise à la commission permanente.

La chambre prend note de l'engagement de l'ordonnateur à proposer, à ce sujet, l'adoption d'une délibération au cours de l'exercice 2020.

5.5.3 L'action sociale

Par délibération du 2 juin 2008, le conseil général des Vosges a décidé d'internaliser l'action sociale au profit des agents de la collectivité dans le cadre d'un budget annexe. Cette décision intervenait à la suite des lois du 2 février 2007 et du 19 février 2007 qui, notamment, ont rendu obligatoires, pour les collectivités territoriales, les dépenses afférentes à l'action sociale ; les collectivités conservant la faculté de gérer directement leurs prestations d'action sociale ou de les confier, pour tout ou partie, à des organismes spécialisés.

L'action sociale est mise en œuvre par le département selon des modalités n'appelant pas d'observation. Elle recouvre en premier lieu le volet social, géré par la DRH, qui comprend les prestations pour la vie familiale (mariage, naissance, frais de garde de jeunes enfants, secours), la vie scolaire (allocation rentrée et bourses étudiant), les vacances (séjours des enfants, vacances en famille, chèques vacances), la vie administrative (repas, retraite, médailles) et l'arbre de Noël. Elles intègrent depuis 2015 la participation de la collectivité (492 780 € en 2017) à un contrat de prévoyance conclu pour six ans, étendu à la mutuelle à compter de 2017 pour six ans également. La participation du département par agent est fixe, pour la prévoyance, mais modulée en fonction de l'indice et de la composition de la famille pour la mutuelle.

³⁵ Conformément à l'article 21 de la loi n° 90-1067 du 28 novembre 1990

Le volet loisirs est organisé par l'association loisirs du conseil départemental des Vosges (ALCD 88), avec laquelle le département a signé une convention, qui a la charge des prestations telles que les voyages, la billetterie. L'association reçoit chaque année une subvention à partir du budget annexe de l'action sociale, subvention qui s'élevait à 99 000 € en 2018, en hausse de 12,6 % depuis 2015.

En 2018, la part financée par le département, dans le cadre du budget annexe, s'élevait à 1 406 763 €. Ce montant comprenait 73 290 € pour l'aide à la garde des enfants de moins de six ans, 189 145 € pour les bourses étudiantes, 28 605 € pour l'aide à la rentrée scolaire, 24 428 € pour les vacances des enfants du personnel et 44 500 € pour les gratifications pour les médailles du travail.

5.6 Le temps de travail

5.6.1 L'organisation du temps de travail

Les durées de référence hebdomadaire et annuelle du temps de travail sont fixées par l'article 1^{er} du décret 2000-815 du 25 août 2000. L'aménagement et la réduction du temps de travail (ARTT) dans la fonction publique territoriale a pris effet, au plus tard, le 1^{er} janvier 2002. À compter de cette date, tous les agents territoriaux à temps complet ont été soumis à l'obligation d'assurer une durée annuelle de temps de travail effectif fixée à 1 607 heures depuis l'instauration de la journée de solidarité. Les modalités de calcul et de gestion des congés, issus de l'ARTT, ont fait l'objet d'un protocole d'accord soumis à l'avis préalable du comité technique paritaire.

Le département ne dispose pas d'un règlement du temps de travail formalisé et mis à jour. Il se réfère au protocole d'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail adopté le 19 décembre 2000 dans le cadre du budget 2001 visant à la mise en place des 35 heures au 1^{er} janvier 2002. Certaines de ses dispositions sont désormais obsolètes ; d'autres sont tout simplement absentes, comme les congés et absences exceptionnels qui sont toutefois répertoriés sur l'Intranet de la collectivité. En revanche, y figurent les dispositions sur les garanties minimales. Depuis, des règlements spécifiques ont été adoptés ponctuellement par délibération, précisant le temps de travail pour certains services ou type d'agents : musée départemental d'art ancien et contemporain, agents transférés de la direction départementale de l'équipement et agents des collègues.

Il ressort néanmoins du rapport d'orientations budgétaires pour 2019 que le temps de travail hebdomadaire au département est de 40 heures, conduisant à 25 jours de RTT contre 26 prévus au moment de la négociation de 2000, ce qui pourrait signifier que l'instauration de la journée de solidarité a bien été prise en compte, malgré l'absence de délibération ou de décision explicite à ce sujet.

La chambre prend note de l'engagement de l'ordonnateur à proposer en 2021, à l'assemblée départementale, l'adoption d'une délibération relative au temps de travail, explicitant et actualisant l'ensemble des régimes en vigueur, en y intégrant les dispositions liées à la journée de solidarité.

Par ailleurs, l'article 6 du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 ouvre la possibilité aux collectivités et à leurs groupements de mettre en place un système d'horaires variables, ce qui est le cas au département. Le protocole de 2002 précise les plages fixes de travail : 9h-11h30 et 14h-16h30. La comptabilisation des horaires est prise en compte de 7h30 à 18h45 avec une pause méridienne décomptée de 45 minutes au minimum. Toutefois, le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 précise que le travail en horaires variables suppose la mise en place de systèmes de contrôle des horaires : « *Un décompte exact du temps de travail accompli, chaque jour, par chaque agent, doit être opéré. Tout agent est tenu de se soumettre à ces modalités de contrôle* ».

La chambre relève qu'au moment de l'adoption du règlement, si certains agents étaient soumis au pointage, comme la plupart des agents de la filière administrative, ce n'était pas le cas d'agents travaillant en équipe ou amenés à réaliser des déplacements fréquents et des cadres. Depuis, la comptabilisation automatisée du temps de travail a été supprimée et la vérification des horaires n'est actuellement réalisée que par le responsable hiérarchique de l'agent considéré. Ces modalités ne respectent pas la réglementation, a fortiori lorsque certains agents bénéficient du paiement d'heures supplémentaires.

Le choix fait par l'ordonnateur d'un management par objectif ne l'empêche ni ne le dispense de mettre en place un outil automatisé de comptabilisation du temps de travail pour les personnels ne disposant pas de planning posté.

Rappel du droit n° 7 : Mettre en place un système permettant un décompte exact du temps de travail accompli chaque jour par chaque agent conformément aux dispositions du décret n° 2000-815 du 25 août 2000.

Recommandation n° 2 : Prendre une délibération visant à adopter un nouveau règlement du temps de travail global regroupant l'ensemble des modalités applicables à tous les agents ainsi que les exceptions prévues pour les activités ou métiers spécifiques.

5.6.2 Les heures supplémentaires et les astreintes

Le contingent mensuel, fixé par l'article 6 du décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires, est de 25 heures. Le décret ajoute toutefois que, « *Lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, le contingent mensuel peut être dépassé sur décision du chef de service qui en informe immédiatement les représentants du personnel au comité technique compétent. Des dérogations au contingent mensuel peuvent être accordées, à titre exceptionnel, dans les limites prévues au 1 de l'article 3 du décret du 25 août 2000 susvisé, après consultation du comité technique ministériel ou du comité technique d'établissement, pour certaines fonctions dont la nature est précisée par arrêté conjoint des ministres chargés du budget, de la fonction publique et du ministre concerné* ».

L'article 3 de ce décret précise en outre que le paiement des heures supplémentaires est subordonné à la mise en œuvre de moyens de contrôle automatisé.

Conformément au décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002, l'octroi d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires est limité aux seules catégories B et C, la compensation des heures supplémentaires pouvant, au demeurant, être réalisée sous la forme d'un repos équivalent au temps supplémentaire réalisé.

Le protocole de 2000 est laconique sur ce sujet. Il se borne à mentionner que « *Les heures supplémentaires doivent conserver un caractère exceptionnel et n'être justifiées que par des contraintes liées à la nécessité absolue de service. Elles devront faire l'objet d'une demande expresse de la hiérarchie et être récupérées, dans la majeure partie des cas, dans les plus brefs délais et qu'à défaut, ces heures seront indemnisées sur la base de dispositions restant à paraître* ».

Il ressort néanmoins du rapport sur la gestion des ressources humaines présenté au conseil départemental pour le vote du budget 2019, que certains agents du département peuvent être amenés à assurer des heures supplémentaires en application de délibérations du 9 décembre 2002, du 7 juin 2004 et du 9 juillet 2007 (chauffeurs, huissiers, agents de service, agents en charge de missions de secrétariat auprès de l'assemblée, agents d'exploitation des routes), la récupération des heures supplémentaires sous la forme d'un repos compensateur devant être privilégiée ou, à défaut, indemnisées selon les modalités réglementaires.

Selon le décret n° 2005-542 du 19 mai 2005 relatif aux modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes et des permanences dans la fonction publique territoriale, l'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration. Le conseil départemental a déterminé les cas dans lesquels il est possible de recourir à des astreintes, les modalités de leur organisation et la liste des emplois concernés, à savoir les agents des routes (délibération du 6 décembre 2006), les cadres des filières administrative et médico-sociale du domaine social dans le cadre de la politique enfance, personnes âgées et handicapées (délibération du 5 décembre 2005) et le personnel d'encadrement du musée départemental (délibération du 8 janvier 2009). Toutefois, le protocole RTT ne comporte aucune mention au sujet des astreintes.

La chambre prend note de l'engagement de l'ordonnateur à intégrer, dans le futur protocole relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, les différentes mentions et règles relatives aux astreintes et les modalités de gestion des heures supplémentaires.

Enfin, il ressort du compte administratif 2018 qu'au sein du chapitre 012 (dépenses de personnel) le compte 641181 « heures supplémentaires » et le compte 641182 « astreintes », créés par le département, n'affichent aucune dépense. Il en est de même au chapitre 016 pour les heures supplémentaires. Si le compte administratif ne fait pas apparaître de dépenses au titre des heures supplémentaires et des astreintes, le département verse néanmoins des indemnités à ce titre. Ainsi, selon les données dont les services disposent, 11 714 heures supplémentaires auraient été payées en 2018 pour un montant de 272 002 €, majoritairement à des agents de la direction des routes et du patrimoine (148 agents) et de la maison de l'enfance et de la famille (MEF) (36 agents).

La chambre invite par conséquent le département à procéder à un suivi budgétaire et comptable plus rigoureux de ces dépenses, notamment, en imputant, sur les lignes budgétaires et comptables prévues à cet effet, les indemnités pour heures supplémentaires et d'astreintes versées aux agents.

5.6.3 Le régime des congés

Le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985, relatif aux congés annuels des agents territoriaux et le décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non-titulaires de la fonction publique territoriale précisent les règles applicables dans les collectivités. Chaque agent public en activité a droit, pour une année de service accomplie du 1^{er} janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service. S'ajoutent, éventuellement, deux jours supplémentaires, dits « de fractionnement », lorsque le nombre de jours de congés annuels pris en dehors de la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre est compris entre cinq et sept jours (un jour) ou au moins égal à huit jours (deux jours).

Le protocole ARTT indiquant que les agents bénéficient de 27 jours de congés au lieu des 25 jours prévus par les textes, il signifie que les deux jours de fractionnement, dont l'octroi est conditionnel, seraient accordés automatiquement, ce qui n'est pas conforme au décret.

La chambre prend note de l'engagement de l'ordonnateur à préciser que l'octroi des deux jours de fractionnement sera conditionné au respect de la prise d'au moins huit jours de congés en dehors de la période considérée, soit entre le 1^{er} mai et le 31 octobre, comme le prévoit la réglementation.

Les agents du département disposent d'un compte épargne temps (CET) monétisé depuis une délibération du 13 septembre 2010. Ils peuvent se faire indemniser les jours épargnés à partir du 21^{ème} jour comptabilisé. La collectivité ayant prévu à l'occasion du vote du budget 2019 de modifier ces règles en abaissant à 15 jours le seuil ouvrant droit à indemnisation, une délibération aurait vocation à mettre en œuvre ces nouvelles modalités.

La chambre prend note de l'engagement de l'ordonnateur à proposer à l'assemblée départementale l'adoption d'une délibération en ce sens

5.6.4 L'absentéisme

Les données en matière d'absentéisme sont issues des rapports sur l'état de la collectivité établis au cours de la période sous revue³⁶.

Le département dispose d'un tableau de suivi de l'absentéisme qui ne distingue que les agents de la fonction publique territoriale et ceux de la fonction publique hospitalière, la distinction entre agents contractuels et fonctionnaires n'étant pas faite. Le taux d'absentéisme des agents départementaux, qui a augmenté de 14 % sur la période, s'établissait à 7 % en 2018. Une démarche de réflexion sur la prévention de l'absentéisme a été engagée dans le cadre de la mise en place du RIFSEEP et devrait se traduire par l'instauration d'un système de réduction de l'IFSE au-delà d'un certain nombre de jours d'arrêt de congés de maladie ordinaire. L'objectif sera de lutter contre les arrêts courts, mais répétés, qui sont les plus problématiques pour l'organisation des services.

La chambre prend note de l'engagement d'une étude identifiant les grandes spécificités de l'absentéisme et visant à mettre en œuvre un plan d'action partagé.

Jusqu'en septembre 2018, dans le cadre de la politique d'accompagnement des agents, la DRH avait mis en place un groupe pluridisciplinaire « santé au travail » qui se réunissait une fois par mois pour étudier les dossiers des agents en difficultés professionnelles et assurer leur prise en charge de manière concertée. Il s'agissait d'évoquer les situations les plus complexes nécessitant une intervention conjointe, d'échanger régulièrement des informations et de préparer la reprise de poste de l'agent.

Fin 2018, la DRH a fait évoluer sa démarche et a substitué à cette organisation deux groupes distincts : le premier dédié au « retour à l'emploi » qui se réunit une fois par mois et fait suite aux décisions prises par les instances médicales (commission de réforme et comité médical) pour préparer le retour des agents ; le second dédié aux reclassements et réaffectations.

6. LA COMMANDE PUBLIQUE

6.1 L'organisation et le pilotage des achats

En avril 2016, le département a recentralisé la fonction marché afin d'améliorer la lisibilité et la transparence de procédures, de réduire les délais d'instruction et de mieux maîtriser les risques juridiques. Cette réorganisation a aussi été l'occasion de dresser un diagnostic exhaustif des différents modes de fonctionnement et de revoir l'ensemble des processus, afin de les optimiser. Elle a fait émerger une véritable fonction achat au sein de la collectivité, la quasi-totalité des agents qui intervenaient, à titre principal, au sein des directions, ayant été intégrée au service de la commande publique et des achats (SCPA), composé actuellement de 12 agents répartis en deux pôles.

Le SCPA pilote et contrôle le respect de la nomenclature interne des achats et des seuils en termes de besoins homogènes de fournitures et services. Il est également chargé d'une mission d'optimisation des achats, notamment en favorisant leur massification. Il peut

³⁶ Cf. annexe 4, tableau 17

accompagner les services – uniquement à leur demande – dans la connaissance et la définition du besoin, la proposition d'outils et méthodes en vue de l'amélioration de leur performance. Jusqu'à présent, aucun service n'a demandé à en bénéficier. Chargé de valider les demandes d'achat lors de l'autorisation d'engagement, le service rédige également les pièces administratives des marchés et prend en charge leur passation pour les besoins supérieurs à 25 000 € HT, y compris les avenants éventuels. Il fournit, en outre, un appui à l'ensemble des services opérationnels dans l'optimisation de leurs achats.

Néanmoins, il n'existe pas de cartographie de la commande publique permettant d'identifier les achats, en les classant par différents critères (nature, montant), les fournisseurs principaux, les axes de progrès et les économies potentielles. Préalable à la définition d'une politique d'achat en vue d'améliorer la performance de la commande publique, un tel document permettrait d'engager une démarche d'optimisation. L'absence de politique formalisée et de stratégie dans ce domaine peut mettre en difficulté certains services, notamment la direction de la culture et des sports, confrontée, pour ses achats de services culturels, à des problèmes dans la mise en œuvre de ses obligations de concurrence.

La chambre prend note de l'engagement de l'ordonnateur à réaliser cette cartographie.

Recommandation n° 3 : Engager une démarche d'évaluation de la performance et de contrôle interne des achats en mettant en place les outils adaptés.

6.2 Le périmètre et les enjeux des achats

En 2018, la part des achats dans la masse totale des dépenses de la collectivité s'élevait à 18,6 %. Leur performance, notamment en termes de maîtrise des coûts, constitue donc un enjeu significatif³⁷.

Tableau 24 : Le montant annuel des achats de travaux, fournitures et services (en €)

En €	2015	2016	2017	2018
Montant total des dépenses réelles	483 701 159	454 992 831	427 368 801	432 165 228
Charges à caractère général	44 836 896	43 246 285	24 243 082	24 264 751
Dépenses d'équipement (y compris travaux en régie)	60 303 717	43 053 853	54 188 854	55 946 550
Total	105 140 613	86 300 138	78 431 936	80 211 301

Source : comptes administratifs, comptes de gestion

Depuis 2018, le département publie ses données essentielles sur les marchés et celles relatives aux modifications des marchés intervenues depuis leur notification conformément aux articles L. 2196-2 et R. 2196-1 du code de la commande publique (CCP)³⁸. Depuis 2015, 11 contentieux liés aux marchés publics ont été recensés et trois protocoles transactionnels ont été conclus. Une nomenclature des achats de fournitures et services a été établie par les services du département. Utilisée pour le respect des seuils réglementaires, elle est revue et adaptée annuellement, si nécessaire, en fonction de l'évolution des achats et de la structure des secteurs économiques visés.

³⁷ En 2018, 1 % d'économie représente près de 0,8 M€ (5 % représente près de 4 M€).

³⁸ Article 107 du décret n° 2016-360 - arrêté du 14 avril 2017 relatif aux données essentielles dans la commande publique, remplacé et abrogé par l'arrêté du 22 mars 2019

6.3 Les outils de la commande publique et les pratiques liées

6.3.1 Les outils mis en œuvre

Le SCPA ne dispose pas de système d'information dédié aux achats. Il utilise toutefois deux progiciels : l'un pour l'aide à la rédaction des marchés formalisés ou complexes et une plateforme comme profil acheteur. Par ailleurs, il a développé, en interne, différents outils et modèles.

Pour le contrôle des seuils, il dispose de deux tableurs, l'un traitant de la nomenclature interne de fournitures et de services, l'autre des unités fonctionnelles (depuis 2017). Ils permettent, sur la base d'un recensement prévisionnel annuel et d'un formulaire complété par les services pour chaque achat, de prescrire la procédure applicable et de contrôler le niveau de chaque besoin.

Un autre tableur regroupe toutes les données d'une procédure, permettant, notamment, l'édition automatique des rapports d'analyse des offres et de présentation. Néanmoins, ces derniers ne comportent pas certaines mentions prévues par l'article R. 2184-2 du CCP.

Ces outils, développés et maintenus à un coût très faible, sont rapidement adaptables aux besoins du service et permettent, de façon automatisée, des contrôles et des mises à jour des données accessibles simultanément par les utilisateurs. Cependant, leur pérennité n'est pas garantie au regard du faible nombre d'agents qui maîtrise leur développement.

6.3.2 Les pratiques d'achat

Depuis 2015, la valeur des commandes auprès de la centrale d'achats UGAP a été multipliée par près de quatre (de 1,5 M€ HT à 5,9 M€ HT en 2018).

Un audit interne a été mené, en 2017, sur les pratiques d'achat mises en œuvre pour les besoins de faible montant de six directions. L'étude a réalisé une analyse de la procédure de consultation de trois sociétés (apports et coût induit). Elle a conclu à la non pertinence de la règle de la mise en concurrence dès le premier euro, quel que soit la nature de l'achat. Elle a formulé plusieurs options dont la responsabilisation de l'acheteur pour les besoins inférieurs à 25 000 € HT, solution préconisée par le SCPA et finalement retenue. Selon l'ordonnateur, 386 achats sur devis (1,8 M€ HT) avaient été identifiés en 2017, ce qui représentait 2,3 % du montant total annuel des achats de la collectivité.

En application d'une note du DGS du 4 avril 2018, il revient, désormais, à chaque acheteur de déterminer, en fonction de son besoin inférieur à 25 000 €, la procédure d'achat la plus performante, dans le respect de la réglementation³⁹ ; ces consignes visant à responsabiliser l'acheteur, qui n'est plus obligé de consulter trois fournisseurs et de justifier son choix. Une évaluation de ce dispositif était prévue en 2019.

L'analyse réalisée par la chambre sur un échantillon de commandes diverses réalisées en 2018 et lors des trois premiers trimestres de 2019 (services de traiteurs, prestations de maintenance de véhicules, prestations de services culturels), n'a révélé aucune anomalie.

En revanche, certains achats de la direction de la communication s'effectuent en méconnaissance de ce seuil et ne donne pas lieu à mise en concurrence des prestataires.

³⁹ Article 30 I 8° du décret n° 2016-360 relatifs aux marchés publics négociés sans publicité ni mise en concurrence préalables, désormais codifié à l'article R.2122-8 du code de la commande publique.

Ainsi, les commandes relatives à la création et la promotion de la nouvelle application collaborative mobile « Vosges Mag », prévues au mois de janvier 2018 à hauteur de 13 640 € (HT) selon la demande d'engagement, ont été passées auprès d'un seul prestataire, le second ayant décliné la proposition au vu du délai de réalisation demandé. Or, le montant total des commandes, émises, en 2018, au profit du prestataire, a atteint 39 220 € (HT), soit un seuil supérieur à celui défini pour l'absence de mise en concurrence.

Tableau 25 : Commandes pour l'application mobile « Vosges Mag » (en euros)

N° Commande	Objet	Date	Total HT	Total TTC
01518004862	Prestation d'accompagnement technique pour l'application Vosges Mag	19/10/2018	8 190	9 828
01518001887	Vosges Mag' Exploitation annuelle de l'application	26/03/2018	3 700	4 440
01518001711	Développement et test de l'application mobile Vosges Mag	19/03/2018	11 280	13 536
01518001390	Création de compte développeurs Apple et Google pour application mobile	05/03/2018	1 550	1 860
01518000995	Développement de connecteurs de sortie pour flux vers l'application mobile Vmag	16/02/2018	860	1 032
01518000373	Création d'une application mobile collaborative	29/01/2018	13 640	16 368
Total			39 220	47 064

Source : CRC, d'après les données extraites du SIF de la collectivité

A ces commandes, s'ajoute la réalisation par un autre prestataire d'une campagne de promotion de l'application Vosges Mag dans le cadre d'un marché conclu en juillet 2018 (8 365 € HT).

Ces différentes commandes, qui avaient pour finalité de satisfaire des besoins concourant à la réalisation d'un même projet, constituaient une seule unité fonctionnelle. Dès lors, l'ensemble de ces prestations devait être pris en compte conformément à l'article R. 2121-6 du CCP⁴⁰. En l'espèce, le montant total des achats de cette unité fonctionnelle ayant atteint 43 885 € HT (déduction faite de la commande n° 01518001887, relative à une prestation récurrente), plus de trois fois supérieur à l'estimation du besoin initial (13 640 € HT), les modalités de mise en concurrence des achats de cette unité fonctionnelle étaient insuffisantes au regard de leur montant global prévisible.

La chambre invite l'ordonnateur à mettre à profit l'évaluation prévue du dispositif pour attirer l'attention des services sur la notion d'unité fonctionnelle et sur la prise en compte de la valeur totale des fournitures ou des services pouvant être rattachés à un même projet.

6.4 La passation des marchés de travaux dans le cadre de « grands projets »

Le contrôle a porté sur deux opérations : la reconstruction du collège Elsa Triolet à Capavenir, dont les travaux décomposés en 19 lots ont débuté en juillet 2017 et l'aménagement du Col de la Schlucht (2018), dont les travaux ont commencé en juin 2018.

⁴⁰ « Pour les marchés de fournitures ou de services, la valeur estimée du besoin est déterminée, quels que soient le nombre d'opérateurs économiques auquel il est fait appel et le nombre de marchés à passer, en prenant en compte la valeur totale des fournitures ou des services qui peuvent être considérés comme homogènes soit en raison de leurs caractéristiques propres, soit parce qu'ils constituent une unité fonctionnelle. »

Les marchés passés sont intervenus dans le cadre de procédures d'appels d'offres ouverts en application des articles 25 et 67 du décret n° 2016-360 du 25 mars 2016 relatif aux marchés publics. Les délais et modalités de publicité, la composition de la commission d'appel d'offres, les modalités d'application des critères techniques de jugement des offres n'appellent pas d'observation.

6.4.1 Les observations communes aux deux opérations

6.4.1.1 Le contenu du rapport d'analyse des offres

L'analyse technique des deux marchés, figurant dans le rapport d'analyse des offres, ne porte pas sur la qualité des offres mais, uniquement, sur le contenu du mémoire. Elle est insuffisante pour la quasi-totalité des sous-critères examinés. Les appréciations qui y figurent se limitent, dans la majorité des cas, à thème « bien abordé », « pas abordé », « partiellement abordé ». Selon les lots étudiés, l'intensité de la pratique est variable. Les analyses de fond, quand elles existent, restent très sommaires avec des qualificatifs généraux : « pertinent » ou « complet ». Ces insuffisances concernent, par exemple, les lots 4, 5, 6 et 17 du collège Elsa Triolet.

Tableau 26 : Bilan de l'analyse des offres pour le collège Elsa Triolet

Lots	Nombre d'offres reçues	Nombre de notes attribuées	Nombre de mentions « absence d'informations »	Nombre d'analyse de fond
Lot 4 « gros œuvre »	3	72 (3X24)	18	0
Lot 5 « structure bois, charpente, bardage »	6	162 (6X27)	50	4
Lot 6 « couverture zinc »	6	132 (6X22)	61	39
Lot 17 « chauffage, ventilation, sanitaire, plomberie »	5	135 (5X27)	43	39

Source : département des Vosges

Pour le col de la Schlucht, le rapport se borne à mentionner, pour les quatre offres concernant le lot 8 « menuiseries extérieures », s'agissant de quatre critères (chantier dans son environnement, livraison et évacuation des matériels et matériaux, prise en compte de la qualité, planning), « réponse complète » pour motiver quinze des seize notes attribuées. Une telle analyse ne permet pas de comparer le niveau de qualité des offres proposées. Pour le lot 3 « aménagements extérieurs, espaces paysagers » (trois offres), sur les 12 notes attribuées (quatre par offre), deux sont motivées par des informations incomplètes, les 10 autres par une mention « réponse complète ».

S'agissant de lots n'ayant reçu qu'une seule candidature (lot 9 du collège et lot 2 du col de la Schlucht), le rapport d'analyse de l'offre se limite à indiquer qu'elle est conforme au cahier des charges et financièrement acceptable. Aucune information n'est donnée sur la qualité et la performance de l'offre.

Même si le règlement de la consultation n'exigeait pas qu'une note minimale soit atteinte sur un ou plusieurs des critères pour attribuer le marché, la chambre rappelle que l'ordonnateur n'était pas tenu d'attribuer le marché au seul candidat présent, l'article R. 2185-1 du CCP autorisant la déclaration sans suite d'une procédure de passation.

Cette pratique affecte la transparence de la procédure dans la mesure où le rapport n'indique pas comment la qualité technique des offres a été appréciée, ni même celle des offres elles-mêmes. Ainsi, l'analyse de la qualité et de la performance des offres n'apparaît pas mise en œuvre, remplacée par une vérification formelle de leur caractère complet.

La chambre rappelle que les procédures d'achat ne peuvent pas être uniquement appréhendées sur leurs aspects juridiques, mais qu'elles doivent conduire aussi à retenir les offres économiquement les plus performantes. Elle prend note de l'engagement de l'ordonnateur à veiller à ce que les maîtres d'œuvre établissent des analyses plus détaillées pour les prochains appels d'offres.

Rappel du droit n° 8 : Expliciter la cotation des critères et sous critères techniques dans les rapports d'analyse des offres.

6.4.1.2 Le contenu du rapport de présentation

Le contenu des rapports de présentation, rédigés en application de l'article 105 du décret n° 2016-360 du 25 mars 2016, alors applicable, est incomplet. Les renseignements qu'il doit contenir sont notamment : « [...] 4° *Le nom des soumissionnaires dont l'offre a été rejetée et les motifs de ce rejet y compris, le cas échéant, les raisons qui ont amené l'acheteur à la juger anormalement basse ; 5° Le nom du titulaire et les motifs du choix de son offre, ainsi que, si ces informations sont connues, la part du marché public que le titulaire a l'intention de sous-traiter à des tiers et le nom des sous-traitants.* ». En l'espèce, les noms des soumissionnaires dont l'offre a été rejetée et les raisons de ce rejet ne sont pas indiqués. De plus, les motifs précis et complets du choix des offres n'y sont pas indiqués. Seule la mention générique de leur caractère économiquement le plus avantageux y figure.

La chambre prend note de l'engagement de l'ordonnateur à modifier le contenu de ses rapports de présentation conformément à la réglementation.

Rappel du droit n° 9 : Rédiger des rapports de présentation dont le contenu est conforme à l'article R. 2184-2 du CCP.

6.4.2 Les observations au sujet des marchés de reconstruction du collège Elsa Triolet

Pour les différents lots, 86 offres ont été reçues dans les délais. Sauf pour le lot 5 pour lequel chaque critère valait 50 %, les critères pondérés de jugement des offres étaient le prix des prestations (60 %) et la méthodologie d'intervention (40 %).

6.4.2.1 Le traitement des offres anormalement basses

Pour les lots 2, 3, 6, 10, 13 et 18, une ou plusieurs offres reçues ont été considérées comme pouvant être anormalement basses. Bien qu'une justification du prix ait été demandée aux candidats, le rapport d'analyse ne mentionnait pas les motifs de la décision de rejet ou d'admission de l'offre.

Plus particulièrement s'agissant du lot 3 (espaces verts), il ressortait de l'analyse de l'équipe de maîtrise d'œuvre, que l'offre d'un candidat aurait comporté dix prix unitaires de végétaux perçus comme anormalement bas. Il apparaît toutefois que le prix total de ces fournitures (8 384 € HT) représentait moins de 5 % du total de l'offre (176 466 € HT). Le caractère potentiellement bas du prix de ces fournitures ne permettait pas, à lui seul, d'établir le caractère économiquement non viable de l'offre et le risque qu'il faisait courir à la bonne exécution du marché. Cette offre n'aurait donc pas dû être rejetée pour ce motif.

En outre, le courrier de notification du rejet de cette offre, considérée comme anormalement basse, n'était pas motivé. Or, le conseil d'Etat⁴¹ a jugé qu'il incombe au pouvoir adjudicateur d'informer le candidat des motifs précis de la décision de rejet d'une offre apparue anormalement basse afin de lui permettre de contester utilement le rejet qui lui a été opposé

⁴¹ CE, 29 octobre 2013, département du Gard, n° 371233

devant le juge du référé précontractuel, l'absence de respect de ces dispositions constituant un manquement aux obligations de transparence et de mise en concurrence.

6.4.2.2 Le traitement des offres irrégulières

L'article 59-II du décret n° 2016-360 du 25 mars 2016 relatif au code des marchés publics, dispose que : « Dans les procédures d'appel d'offres et les procédures adaptées sans négociation, les offres irrégulières, inappropriées ou inacceptables sont éliminées. Toutefois, l'acheteur peut autoriser tous les soumissionnaires concernés à régulariser les offres irrégulières dans un délai approprié, à condition qu'elles ne soient pas anormalement basses. »

Une entreprise candidate a déposé une offre, pour le lot 4, en omettant de signer l'acte d'engagement fourni à l'appui. Dans le même temps, une autre entreprise candidate a déposé, pour le lot 11, une offre sans cadre de décomposition du prix global et forfaitaire (CDPGF) et en omettant, elle aussi de signer l'acte d'engagement.

Contrairement à ce qu'indique l'ordonnateur, la fourniture du détail du CDPGF ne constituait pas une modification substantielle de l'offre et pouvait donc être régularisée s'agissant d'un prix forfaitaire dès lors que ce dernier n'était pas modifié.

Par conséquent, en application du principe d'égalité de traitement des candidats, ceux-ci auraient dû être tous les deux invités à régulariser leurs offres, ou, à l'inverse, les deux offres auraient dû être rejetées puisque l'absence de signature de l'acte d'engagement vaut absence d'offre et qu'une offre incomplète doit être déclarée irrégulière. Or, le lot 4 (1 366 915 € HT) a été attribué à la première entreprise car, selon l'ordonnateur, dans le premier cas l'offre était complète mais affectée d'un défaut de conformité qui pouvait être régularisé, dans le second cas l'offre était incomplète et ne pouvait être régularisée. Toutefois, le texte précité ne prévoyant pas une telle distinction, ce traitement différent des candidats n'était pas conforme à la réglementation.

Rappel du droit n° 10 : Traiter les offres irrégulières conformément à l'article R. 2152-2 du CCP.
--

6.4.2.3 L'attribution du lot 5 « structure bois, charpente, bardages »

Le lot 5 a été attribué pour un montant de 2 948 717 € HT à une entreprise locale. La chambre relève que cette offre a été retenue alors même que le candidat proposait une essence de bois différente de celle définie au cahier des clauses techniques particulières (CCTP) et que l'article 2.3 du règlement de consultation n'autorisait à ce sujet aucune variante. Les candidats à l'attribution de ce marché étant tenus de respecter strictement les prescriptions techniques du CCTP, cette offre aurait dû être déclarée irrégulière et rejetée, en application de l'article 59 du décret n° 2016-360 du 25 mars 2016.

Si, selon l'ordonnateur, le maître d'œuvre a validé ce changement d'essence car il était d'ampleur mineure et permettait, à caractéristiques techniques et esthétiques équivalentes, un approvisionnement local, la chambre observe que le simple fait que l'offre ne respectait pas le CCTP la rendait automatiquement irrégulière quel que soit son montant. De surcroît, le changement opéré portait sur un montant non négligeable (188 847 € HT soit 6,4% si on inclut la tranche optionnelle). Dès lors, il constituait une atteinte au principe d'égalité de traitement entre les candidats au regard du règlement d'attribution de ce marché fixé par le département, faisant encourir à l'ordonnateur des risques de qualification pénale.

En conséquence, la chambre attire l'attention de l'ordonnateur sur la nécessité de sécuriser ses méthodes et procédures afin de prévenir les risques juridiques liés à la passation des marchés.

7. LE BUDGET ANNEXE DES ZONES D'ACTIVITE CONCERTEE

7.1 Présentation et contexte réglementaire

L'aménagement de zones d'activité concertée (ZAC) est géré obligatoirement dans le cadre d'un budget annexe, une opération d'aménagement, caractérisée par sa finalité économique, consistant à aménager et à viabiliser des terrains destinés à être vendus, et non à réaliser des équipements à intégrer au patrimoine de la collectivité. La tenue d'un budget annexe permet d'identifier les coûts et de fixer les prix de vente. Ces opérations, assujetties à la taxe sur la valeur ajoutée (TVA), sont enregistrées dans des comptes de charges et de produits et de stocks jusqu'au terme de la commercialisation.

Créé par une délibération du 5 décembre 2003, le budget annexe des ZAC du département, concerne quatre parcs : Cap Vosges Damblain (environ 300 hectares), Cap Vosges Remomeix (45 hectares), Cap Vosges Mirecourt-Juvaincourt (91 hectares) et Cap Vosges Châtenois (38 hectares). Depuis 2015, le montant total des produits de gestion, essentiellement issus des locations précaires de terrains, ne s'est élevé qu'à 53 300 €, celui des consommations intermédiaires a atteint 274 000 €. L'exploitation de ce service, considéré par la collectivité comme industriel et commercial, apparaît donc très modeste. Les cessions de parcelles ont rapporté 1,4 M€, dont 1,2 M€ en 2018. Depuis 2016, aucune dépense d'équipement n'a été réalisée. En 2019, 505 emplois étaient localisés dans les zones dont 308 à Mirecourt.

Depuis le 1^{er} janvier 2016, aux termes de la loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République dite loi NOTRÉ, le département ne peut plus créer, aménager, entretenir et gérer des zones d'activités économiques (ZAE), cette compétence relevant des intercommunalités. Pour autant, pour chacune des zones, une convention de gestion a été conclue par le département des Vosges avec la communauté de communes ou d'agglomération territorialement compétente.

7.2 La sincérité des imputations des dépenses et recettes

En l'absence d'avance du budget principal, le financement des aménagements a été assuré par des emprunts bancaires (14,3 M€) et des subventions (13,4 M€), notamment octroyées par l'Etat et l'Union Européenne. Si les frais financiers des emprunts bancaires sont imputés sur le budget annexe, la chambre relève cependant que le département a prévu d'imputer sur le budget principal le marché des travaux d'aménagement du parc d'activités Cap Vosges Damblain de juin 2019 (2,14 M€ HT), alors que ces dépenses ont naturellement vocation, comme l'ensemble des recettes et dépenses relatives à ces parcs d'activités, à être imputées sur ce budget annexe.

7.3 Le transfert de l'essentiel des actifs et du passif au budget principal

En 2015, la majeure partie des actifs de ce budget a été transférée au budget principal à hauteur de 24,7 M€, la valeur nette des actifs maintenus s'élevant à 5,3 M€. Selon l'ordonnateur, les biens transférés (terrains nus, réseaux divers, matériel et outillage technique, études et constructions) sont des équipements publics non cessibles, n'ayant pas vocation à demeurer au sein du budget annexe. Parallèlement, le budget principal a repris 7 M€ de dette, un encours de 1,8 M€ restant au budget annexe.

La chambre observe que ces transferts ont compromis le suivi budgétaire et comptable de ces opérations d'aménagement de zones, le budget annexe ne comprenant plus l'intégralité des éléments d'actif et de passif liés à ces aménagements, ainsi que l'ensemble des coûts annuels qui s'y rapportent, notamment les frais financiers des emprunts.

En outre, à la clôture des opérations, après la vente de toutes les parcelles, le gain ou la perte liée à ces aménagements ne pourra pas être établi à partir du seul budget annexe, caractérisant un défaut de transparence sur les conséquences financières de ces opérations pour la collectivité.

7.4 Le bilan financier provisoire des opérations d'aménagement

Les coûts globaux d'aménagement des ZAC depuis 2005, reconstitués à partir des données du budget annexe et du budget principal, s'élevaient à 28,6 M€ fin 2018, compte non tenu du marché de 2019 relatif à l'aménagement de la zone de Damblain (2,1 M€ HT).

Tableau 27 : Le coût d'aménagement des parcs d'activités

Parc	Dépenses d'aménagement (en € HT)	Dépenses d'aménagement (en € TTC)
Remomeix	9 052 540	13 611 544
Mirecourt	1 229 933	1 471 000
Damblain	16 559 242	18 355 163
Châtenois	1 729 933	2 069 000
Total	28 571 648	35 506 707

Source : département des Vosges

S'ajoutent à ces montants, les frais financiers des six emprunts bancaires, initialement imputés au budget annexe, estimés à 5,3 M€, jusqu'à leur échéance. Le montant total provisoire de ces dépenses pouvait donc être estimé, courant 2019, à 36 M€ HT.

Dans le même temps, le montant total des recettes issues des cessions de terrains s'est élevé à 2,4 M€ HT (1,4 M€ HT depuis 2015). Le prix commercial de chaque zone a été fixé par délibération mais une estimation est effectuée avant chaque vente par les services de France Domaine. En pratique, certaines ventes sont consenties à des prix inférieurs à ceux délibérés. Cela a notamment été le cas pour la cession d'un terrain en 2017 dans la zone de Mirecourt, conclue au prix de 4 € HT le m².

Pour chaque zone, les prix de vente au mètre carré et les recettes prévisionnelles maximales attendues sont détaillés dans le tableau ci-dessous. Les prix indiqués pour les parcs de Remomeix et Mirecourt sont les prix moyens.

Tableau 28 : Les recettes maximales prévisionnelles (en €)

Parc	Superficie commercialisable (hectares)	Prix de vente au m ²	Recette attendue
Remomeix	50	7 €	3 500 000 €
Mirecourt	9	7 €	630 000 €
Damblain	231	5 €	11 550 000 €
Châtenois	27	8 €	2 160 000 €
Total	317	-	17 840 000 €

Source : CRC

Dans l'hypothèse où le département vendrait la totalité de la surface disponible au prix qu'il a prévu, la recette s'élèverait à 17,8 M€ HT. Ajoutée aux précédentes cessions, elle atteindrait 20,2 M€. Compte tenu du coût total de ces opérations (36 M€ HT) et malgré les subventions dont le département a pu bénéficier (14,7 M€), l'équilibre financier ne paraît pas pouvoir être atteint. La perte finale pourrait au mieux se limiter à 1,1 M€, alors qu'elle s'établissait provisoirement courant 2019 à 15,8 M€.

8. LES SYSTEMES D'INFORMATION

8.1 L'organisation de la fonction informatique

L'action de la direction des systèmes d'information (DSI) s'inscrit dans le plan départemental « Vosges ambitions 2021 » sous l'objectif : « Généraliser les usages du numérique pour faciliter le lien avec les vosgiens ».

Depuis 2015, les dépenses annuelles pour son fonctionnement s'élèvent en moyenne à 1 M€. Le montant cumulé des dépenses d'investissement atteint 6 M€ soit un montant annuel moyen de 1,5 M€. En 2019, 36 agents travaillaient à la DSI, qui comprenait trois services : « infrastructures », « études et développement » et « support utilisateur ».

8.2 La sécurité des matériels et des données et la continuité de l'activité

Dans le cadre du projet stratégique, l'action visant à « Assurer la disponibilité du système d'information » est l'enjeu majeur du dispositif⁴², 74,5 % des crédits inscrits au budget primitif de la DSI y étant consacrés. Il s'agit de le maintenir en état de fonctionnement et d'assurer les sauvegardes des données, la disponibilité des infrastructures, du parc informatique et des logiciels.

En octobre 2018, le système d'information de la collectivité a fait l'objet d'attaques informatiques contraignant la DSI à modifier la stratégie de sécurité de certaines applications pour répondre à l'enjeu majeur de sécurité indispensable à la continuité de l'activité de la collectivité. Un audit technique des sites internet, des réseaux et de l'annuaire des utilisateurs a été réalisé conduisant à des modifications importantes.

D'une part, la plateforme de sécurité a été renouvelée (91 480 € TTC) ; d'autre part, un contrat d'assurance contre les cyber-risques a été conclu en décembre 2018 (4 083 € TTC pour 2019) afin de garantir les frais qui feraient suite à une atteinte⁴³ à ses informations contenues sur un système informatique (indisponibilité, altération, destruction, perte ou vol). Par ailleurs, plusieurs règles de sécurité sont désormais inscrites dans la nouvelle charte des usages numériques, adoptée en 2018 après consultation des instances représentatives et qui doit être signée par tout nouvel agent au moment de l'ouverture de son compte. Ainsi, seuls les sites Internet identifiés et catégorisés par la plateforme de sécurité sont accessibles. Par ailleurs, les réseaux de serveurs et de postes de travail sont séparés. Enfin, un firewall a été installé et des règles de gestion des flux entre les réseaux ont été établies.

Les installations informatiques sont localisées dans deux salles distantes, bien que géographiquement proches, dotées d'équipements qui permettent d'assurer la protection incendie (alarme et extincteurs), la protection électrique (onduleurs de salle), la protection thermique (climatisation) et la protection des accès aux locaux (via authentification de l'utilisateur). Le matériel informatique est également couvert par une assurance. La sécurité logique est fournie par le système d'exploitation et les logiciels. Des règles de changement de mot de passe ont été instaurées et chaque progiciel dispose d'un administrateur fonctionnel, positionné hiérarchiquement dans la direction qui l'utilise, qui gère en autonomie les droits et accès aux logiciels.

⁴² Les trois autres actions visent à « mettre en adéquation le SI avec les politiques publiques départementales », « innover et favoriser de nouveaux usages du SI » et agir sur les « usages et services numériques ».

⁴³ Erreur humaine, vol de données, acte de malveillance, cyber-extorsion ou cyber-rançonnage.

Les applications de gestion des finances et des ressources humaines disposent d'une gestion des accès et des profils utilisateurs qui permettent de limiter les accès aux données sensibles. L'accès au logiciel financier s'effectue par des comptes utilisateurs gérés dans l'application. Il intègre une confidentialité avancée. Chaque profil n'accède qu'aux ressources qui lui sont autorisées, après demande validée par la DBF, qui ouvre les droits d'accès après avoir vérifié la cohérence entre le profil demandé et les fonctions de l'agent. Les connexions au SIRH sont gérées par la DRH grâce à un compte individuel. Des profils permettent de restreindre l'accès à certaines fonctionnalités, selon les besoins de l'utilisateur, dans le respect de la hiérarchie et de la confidentialité des données personnelles.

Cependant, la collectivité n'a pas établi de carte des risques du système informatique, ni formalisé de politique de sécurité des systèmes d'informations (PSSI). Cette situation serait due à l'absence de responsable dédié (RSSI). Elle n'a pas formalisé de plan de reprise informatique (PRI) définissant les processus de reconstruction et de remise en route d'un système d'information suite à un incident majeur, ni de plan de continuité d'activité (PCA) qui a pour objectif la poursuite de l'activité et la disponibilité des informations, quels que soient les problèmes rencontrés.

Le département ne dispose pas non plus de plan de sauvegarde des données informatiques, bien que toutes les données de production soient sauvegardées quotidiennement et les données des environnements de test chaque semaine. Les sauvegardes, stockées sur des baies dédiées, sont croisées : les données de la salle A sont sauvegardées dans la salle B et inversement. De plus, une sauvegarde sur bande magnétique est réalisée hebdomadairement. Les données archivées sont répliquées sur deux sites distincts. Par ailleurs, la société éditrice du système d'exploitation et de l'offre bureautique assure, elle aussi, une sauvegarde avec possibilité de restauration sur une période de 90 jours. Si aucun test n'est réalisé pour vérifier la qualité des sauvegardes, des restaurations sont régulièrement exécutées à la demande des utilisateurs.

Selon l'ordonnateur, l'ensemble des éléments techniques concourant à la mise en place d'un plan de sécurité du système d'information existe ; l'objectif étant de les valider en 2020.

Recommandation n° 4 : Mettre en place un plan de reprise informatique ainsi qu'un plan de continuité d'activité afin de prémunir la collectivité contre la perte de ses données et lui permettre la poursuite de l'activité et la disponibilité des informations, quels que soient les problèmes rencontrés.

8.3 La conformité au règlement général sur la protection des données (RGPD)

Suite à l'adoption du règlement général sur la protection des données (RGPD⁴⁴) relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel⁴⁵ et à la libre circulation de ces données, applicable depuis le 25 mai 2018, la responsabilité des organismes publics a été renforcée en vue d'une protection optimale des données.

Ceux-ci doivent être en mesure de démontrer la conformité de leur situation à travers une documentation idoine. Les manquements à l'obligation de sécurité des données personnelles prévue à l'article 32 du RGPD sont passibles de sanctions financières qui peuvent atteindre, pour une collectivité territoriale, 10 M€.

Un traitement de données personnelles est constitué d'une ou plusieurs opérations, effectuées ou non à l'aide de procédés automatisés, comme la collecte, l'enregistrement, la

⁴⁴ Règlement n° 2016/679 du Parlement européen et du Conseil adopté par le Parlement européen et le Conseil de l'Union européenne le 27 avril 2016.

⁴⁵ A savoir toutes les informations qui se rapportent à une personne physique identifiée ou identifiable, directement ou indirectement.

consultation, la modification, la conservation, la diffusion ou la destruction et dont le responsable peut être une personne physique ou morale, une autorité publique qui en détermine la finalité et ses moyens. En 2018, 94 traitements de données personnelles ont été identifiés par la collectivité.

Au sein de la collectivité, la direction des affaires juridiques pilote la démarche de mise en conformité. Plusieurs actions ont été menées afin de préparer la mise en œuvre du RGPD. Un poste de délégué à la protection des données (DPD) a été créé. Néanmoins, en raison d'un recrutement infructueux, cette prestation a été externalisée dans le cadre d'un marché⁴⁶. Les règles du RGPD relatives à la sous-traitance ont été intégrées dans les marchés de maintenance informatique. Des réunions de sensibilisation sur les enjeux de la nouvelle réglementation ont été organisées auprès de l'ensemble des agents. Par ailleurs, la cartographie des traitements de données a débuté, via un questionnaire de recensement des traitements informatiques auprès des directions, mais elle n'est pas achevée.

Pour autant, aucune analyse d'impact relative à la protection des données (AIPD), obligatoire pour tout traitement susceptible d'engendrer des risques élevés pour les droits et libertés des personnes concernées⁴⁷, n'a été réalisée. Par ailleurs, si le site Internet du département informe les usagers de leurs droits et leur permet de faire une demande via le guichet citoyen, la procédure en cas de violation de données n'est cependant pas formalisée.

Courant 2019, il restait donc au département à élaborer la documentation sur ses traitements de données personnelles (registre des traitements, AIPD, procédure en cas de violation des données) qui lui permettrait d'attester de la conformité de sa situation au regard du RGPD.

Selon l'ordonnateur, 554 traitements ont été recensés au cours de l'audit de cartographie sur le traitement de ses données personnelles, les fiches de traitement sont en cours d'élaboration et les échanges entre le DPO et les directions vont permettre de remplir de manière exhaustive les fiches d'activité de traitement. Il précise que le département dispose désormais d'indicateurs sur les AIPD qu'il conviendrait de conduire sur les données « sensibles » et qu'une procédure est en cours de finalisation sur l'attitude à tenir en cas de violation de données personnelles.

Rappel du droit n° 11 : Poursuivre l'élaboration de la documentation sur les traitements des données personnelles de la collectivité (registre des traitements, AIPD, procédure en cas de violation) pour une mise en conformité avec le règlement général n° 2016/679 sur la protection des données adopté par le Parlement européen et le Conseil de l'Union européenne le 27 avril 2016 et applicable depuis le 25 mai 2018.

⁴⁶ En juin 2019, la collectivité a conclu un marché de six mois pour un montant de 16 950 € HT hors frais annexes. L'objet du contrat porte sur des prestations de services informatiques et juridiques afin d'assister la collectivité dans sa démarche de mise en conformité (cartographie des traitements de données, audits, conseils et accompagnement pour la mise en conformité). Elle assure également les fonctions de DPD déclaré à la commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL).

⁴⁷ Données sensibles ou à caractère hautement personnel, données sur des personnes vulnérables. Cf. <https://www.cnil.fr/fr/gerer-les-risques>

ANNEXE 1 : PRESENTATION GENERALE DU DEPARTEMENT DES VOSGES

Le suivi des recommandations du rapport d'observations définitives du 22 décembre 2015

- Effectuer des contrôles sur place des établissements et des services sociaux et médico-sociaux pour y vérifier la bonne utilisation des crédits du Département.

Deux types de dossiers ont été traités prioritairement : l'aide à domicile et les établissements pour enfants pour lesquels des contrôles ou audits ont été menés. Concernant les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD), la mise en place de contrôles sur place est en cours d'organisation.

Cette recommandation a été partiellement mise en œuvre.

- Etudier les raisons de la baisse du taux de réalisation des plans d'aide attribués aux personnes âgées dépendantes à domicile.

La non-réalisation des plans d'aide est liée principalement à la non-réalisation des heures d'aide à domicile. Un travail détaillé de recensement des motifs de non-réalisation ayant été fait par un des deux principaux services d'aide et d'accompagnement à domicile (SAAD) sur 2015 et 2016, une analyse permet d'une part de mieux connaître les motifs de non-réalisation des heures prévues et d'autre part de comparer l'évolution entre ces deux exercices. Ainsi, le principal motif, en 2015 comme en 2016, de non-réalisation des heures prévues sur les plans d'aide, est l'hospitalisation du bénéficiaire. Entre 2015 et 2016, le taux des heures non réalisées a diminué d'environ 10 %.

Par ailleurs, un questionnaire a été envoyé au bénéficiaire de l'aide personnalisée à l'autonomie (APA). Concernant le non-recours, les motifs les plus cités par les répondants (130 personnes sur les 166 déclarant ne pas utiliser toutes leurs heures) sont : l'aide est suffisante sans utiliser toutes les heures (35 %), une aide de la famille, en parallèle, permet de répondre aux besoins (23 %), le coût est trop important (21 %). Les bénéficiaires de l'APA ne considèrent pas les heures non réalisées en raison d'une hospitalisation comme une non-consommation de leur fait.

Cette recommandation a été totalement mise en œuvre.

- Analyser les coûts publics, complets, pour le département, de l'hébergement des personnes âgées en établissements et de leur maintien à domicile.

L'étude, réalisée par les services du département, présente les coûts apparents et les coûts indirects. Elle tente ensuite d'évaluer les coûts complets pour la collectivité.

Tableau 1 : Coût de l'aide personnalisée à l'autonomie

En €	Domicile	Etablissement
APA	8 616 708	9 453 366
Aide sociale	74 669	5 406 765
Investissement/modernisation		9 547 600
Personnel pour l'APA	1 030 200	25 600
Personnel pour l'aide sociale	3 420	280 080
Service des établissements	19 350	212 850
CLIC	800 000	
Totaux	10 544 347	24 926 261

Source : département des Vosges

Les dépenses consolidées apparaissent plus élevées pour l'hébergement même en excluant l'aide à l'investissement, politique volontariste de la collectivité. Les publics sont très différents en termes de dépendance ; celle des bénéficiaires en EHPAD est plus importante que celle des bénéficiaires de l'APA à domicile. Ce constat a conduit le département à affiner son étude

en prenant en compte le niveau de dépendance des personnes concernées par les deux modes de gestion. Les services ont donc calculé les coûts globaux pour chacun d'eux mais soulignent que la comparaison reste difficile en raison de réalités différentes pour lesquelles ils manquent parfois d'informations.

Cette recommandation a été totalement mise en œuvre.

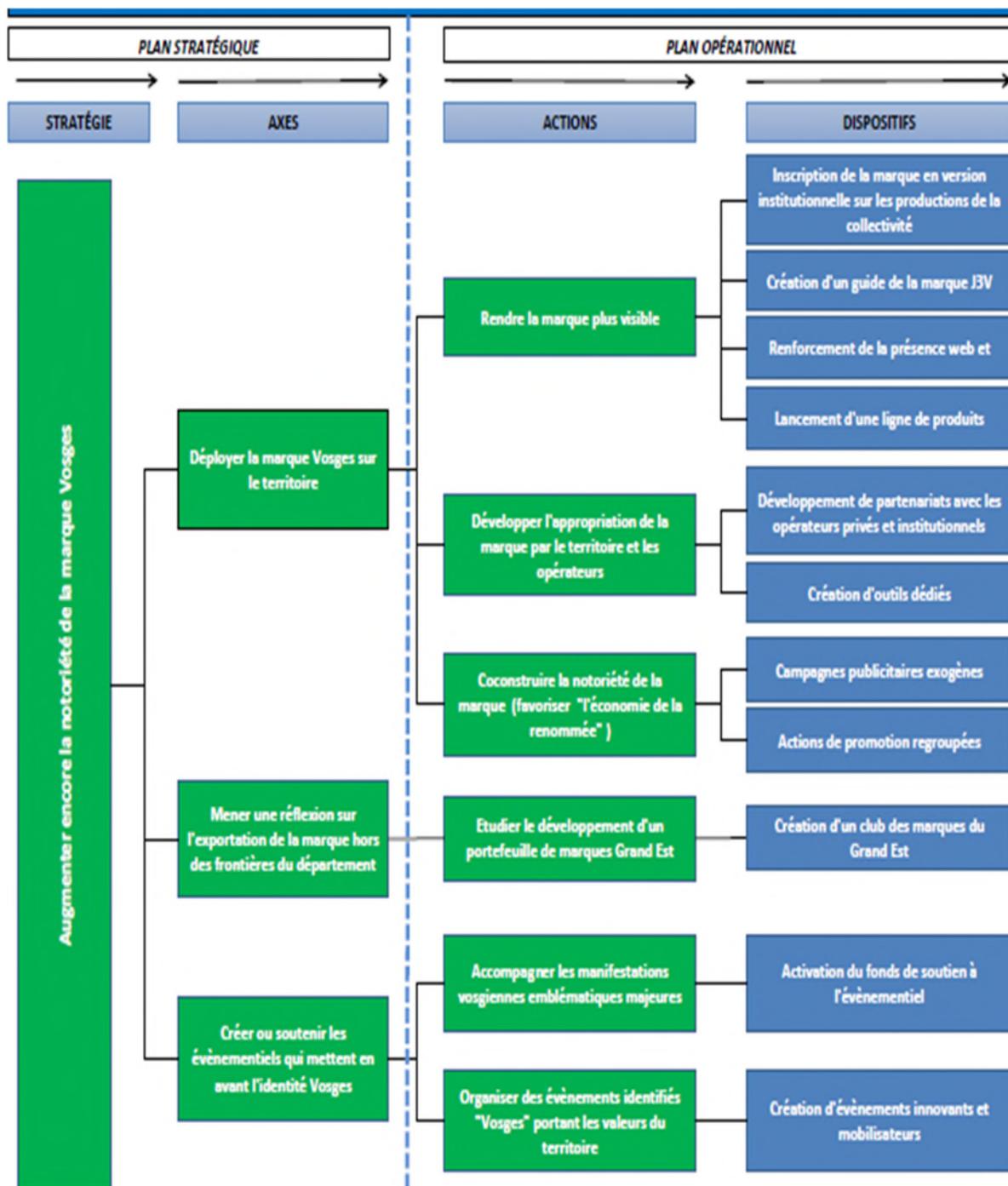
Le projet départemental

Tableau 2 : Plan Vosges 2021 – enjeux et objectifs

Enjeux	Objectifs
Attractivité du territoire	Renforcer la marque Vosges.
	Economie - Soutenir le tissu industriel et garantir la solidarité économique du territoire.
	Agriculture et forêt - Privilégier l'installation des exploitants et la diversification agricole et faire de la forêt une véritable ressource économique.
	Tourisme - Fidéliser les clientèles touristiques de notre territoire.
	Jeunesse - Donner à tous les jeunes Vosgiens les atouts pour construire leur avenir dans le département.
	Rendre accessibles le sport et la culture au plus grand nombre.
Qualité de vie	Garantir un maillage territorial des collèges pour une offre éducative équilibrée.
	Privilégier le maintien à domicile des personnes dépendantes grâce à un maillage territorial des services.
	Renforcer la prévention et développer la qualité de prise en charge des situations d'enfants dans une logique de parcours.
	Les transports - faciliter les déplacements.
	Veiller au maintien de la qualité et de l'efficacité du Service Départemental d'Incendie et de Secours.
	L'environnement.
Equilibre territoriaux	L'appui aux territoires.
	Développer les infrastructures et les équipements numériques pour tous.
	Garantir une offre d'insertion et prévenir la précarité.
	Garantir un niveau de qualité et de performance homogène du réseau routier et réaliser des projets à vocation sécuritaire.
	Rationaliser le patrimoine et mutualiser l'ensemble des bâtiments des services au public.
Services supports	Les ressources humaines.
	Le système d'information.
	L'organisation et l'intendance.
	La dette.

Source : département des Vosges

Tableau 3 : Extrait du plan – enjeu « attractivité du territoire » - objectif « renforcer la marque Vosges



Source : département des Vosges

Les relations avec le service départemental d'incendie et de secours (SDIS)Tableau 4 : Axes et actions de la convention entre le SDIS et le département

Axe	Articles	Actions
Veiller au maintien de la qualité et de l'efficacité opérationnelle	Maintenir le maillage territorial	Garantir l'intervention des 300 sapeurs-pompiers en 10 mn dans l'ensemble des bassins de vie
		Maintenir un volontariat puissant et dynamique
		Développer les partenariats avec les communes et intercommunalités pour renforcer les potentiels journaliers
	Améliorer la réponse opérationnelle	
	Développer la performance opérationnelle du SDIS	Mettre en place une réponse commune aux appels 15-112 et 18
Augmenter l'efficacité et la disponibilité de la chaîne de commandement		
Accompagner les efforts de rationalisation du SDIS	Poursuivre les efforts de mutualisation	Augmenter les partenariats pour des achats groupés
		Etudier des mises à disposition pour certains profils
	Renforcer le dialogue de gestion entre le SDIS et le département	
	Refonder la politique bâtiminaire	
Développer de nouvelles missions au SDIS aux côtés du département	Privilégier le maintien à domicile des personnes dépendantes	Participer aux expérimentations de télé-médecines
		Proposer aux nouveaux médecins le soutien du service de santé et de secours médical
		Etudier l'intégration au réseau départemental d'alarme dans les secteurs ruraux éloignés
	Participer à la prévention et au développement de la prise en charge des situations de danger	
	Mettre à disposition des compétences en matière d'ingénierie avec discernement	
	Accompagner la gestion des collègues	
	Suivre la convention	
	Modalités de révision de la convention	
	Durée de la convention	

Source : département des Vosges

ANNEXE 2 : ANALYSE DES PROCESSUS BUDGETAIRES ET FIABILITE DES COMPTES

Tableau 1 : Les dates-clefs du calendrier budgétaire

	2015	2016	2017	2018
Débat d'orientation budgétaire	12/12/2014	22/01/2016	21/11/2016	20/11/2017
Adoption du budget primitif	19/01	26/02	22/12/2016	21/12/2017
Décisions modificatives	27/04 (DM0) 26/06	27/06 21/10	27/03 (DM0) 26/06 17/10	13/04 (DM0) 29/06 08/10
Vote du compte administratif	27/06/2016	26/06/2017	29/06/2018	28/06/2019

Source : CRC, à partir des documents budgétaires

Tableau 2 : Le rattachement des charges (en euros)

Rattachements	2015	2016	2017	2018
Fournisseurs - Factures non parvenues	80 000	341 338	1 529 234	7 693 986
+ Personnel - Autres charges à payer	0	0	0	14 250
+ Organismes sociaux - Autres charges à payer	0	0	0	0
+ Etat - Charges à payer	0	0	0	855 348
+ Divers - Charges à payer	0	127 039	0	193 092
+ Produits constatés d'avance	0	663 794	0	0
= Total des charges rattachées	80 000	1 132 172	1 529 234	8 756 676
Charges de gestion	326 190 915	326 453 164	312 412 820	316 697 824
Charges rattachées en % des charges de gestion	0,02 %	0,35 %	0,49 %	2,76 %

Source : CRC d'après les comptes de gestion

Tableau 3 : Le rattachement des produits de fonctionnement (en euros)

Rattachements	2015	2016	2017	2018
Produits non encore facturés	8 913	973	973	973
+ Personnel - Produits à recevoir	0	0	472 616	0
+ Organismes sociaux - Produits à recevoir	0	0	0	0
+ Etat - Produits à recevoir	0	0	0	0
+ Divers - Produits à recevoir	0	0	0	0
+ Charges constatées d'avance	0	0	0	0
= Total des produits rattachés	8 913	973	473 589	973
Produits de gestion	394 629 507	408 234 888	388 974 710	393 154 267
Produits rattachés en % des produits de gestion	0,00 %	0,00 %	0,12 %	0,00 %

Source : CRC d'après les comptes de gestion

Tableau 4 : Nombre de jours sur CET indemnisés

	2015	2016	2017	2018	2015-2018
Nombre de jours indemnisés	964,5	1 494,5	1 92,5	2 001	6 452,5
<i>Catégorie A</i>	492	589	914	786	2 781
<i>Catégorie B</i>	205	378,5	564	710	1 857,5
<i>Catégorie C</i>	213	453	450	421	1 537
<i>Contractuels</i>	54,5	74	64,50	84	277
Montant relatif aux jours indemnisés en €	98 620	142 465	196 682,5	212 182,5	649 950
<i>Catégorie A</i>	61 562,5	73 625	114 250	106 110	355 547,5
<i>Catégorie B</i>	16 400	30 280	45 120	63 900	155 700
<i>Catégorie C</i>	13 845	29 445	29 250	31 575	104 115
<i>Contractuels</i>	6 812,5	9 115	8 062,5	10 597,5	34 587,5

Source : département des Vosges

ANNEXE 3 : L'ANALYSE FINANCIERE

Tableau 1 : Tableau récapitulatif des données principales des comptes du budget principal

En €	2015	2016	2017	2018	2015-2018
Recettes de fonctionnement	408 611 371	417 397 624	410 400 917	409 384 384	- 0,19 %
Dépenses de fonctionnement	382 528 817	384 004 770	372 447 673	378 839 346	0,96 %
Capacité d'autofinancement brute	60 041 344	73 649 845	69 576 200	70 181 532	16,89 %
Encours de la dette au 31/12	296 040 077	300 597 895	289 596 518	278 134 541	- 4,56 %
Fonds de roulement	19 528 331	18 855 982	33 124 154	44 901 901	x 2,3
Dépenses d'équipement	60 303 717	43 053 853	54 188 854	55 946 550	7,23 %
Trésorerie	3 495 515	31 299 582	51 173 758	45 723 968	x 13

Source : comptes de gestion

Tableau 2 : Évolution des principales charges à caractère général

En €	2015	2016	2017	2018	2015-2018
Charges à caractère général	44 836 896	43 246 285	24 243 082	24 264 751	- 45,9 %
<i>dont achats (y c. variation de stocks)</i>	7 638 055	7 426 100	7 432 106	5 898 587	- 22,8 %
<i>dont locations et charges de copropriétés</i>	680 606	658 464	681 239	883 082	+ 29,7 %
<i>dont entretien et réparations</i>	4 450 208	4 667 367	4 543 325	4 275 544	- 3,9 %
<i>dont assurances et frais bancaires</i>	828 873	904 857	838 424	903 809	+ 9 %
<i>dont autres services extérieurs</i>	3 868 319	3 174 381	2 810 368	3 142 778	- 18,8 %
<i>dont contrats de prestations de services avec des entreprises</i>	1 533 897	1 325 443	1 594 699	1 605 809	+ 4,7 %
<i>dont honoraires, études et recherches</i>	967 509	904 504	992 973	1 113 103	+ 15 %
<i>dont publicité, publications et relations publiques</i>	985 873	785 166	1 122 136	933 903	- 5,3 %
<i>dont transports collectifs et de biens (y c. transports scolaires)</i>	22 381 341	22 091 550	2 743 282	3 667 537	- 83,6 %
<i>dont déplacements et missions</i>	620 804	491 746	510 435	581 503	- 6,3 %
<i>dont frais postaux et télécommunications</i>	765 652	726 577	886 871	1 163 880	+ 52 %
<i>dont impôts et taxes (sauf sur personnel)</i>	115 757	90 130	87 223	95 215	- 17,7 %

Source : comptes de gestion

Tableau 3 : Évolution des autres charges de gestion courante

En €	2015	2016	2017	2018	2015-2018
Contributions obligatoires (a)	20 772 802	20 241 633	19 823 094	19 495 921	- 6,1 %
<i>dont dotation de fonctionnement des collèges</i>	5 602 691	5 065 307	4 754 144	4 441 305	- 20,7 %
<i>dont contribution au service incendie</i>	15 150 000	15 150 000	15 000 000	15 000 000	- 1 %
Participations (b)	7 035 196	5 452 795	5 475 850	5 702 454	- 18,9 %
<i>dont organismes de regroupement (syndicats mixtes notamment)</i>	222 857	257 975	192 662	156 385	- 29,8 %
<i>dont contrats aidés</i>	3 720	0	138 951	521 316	x 14
Indemnités et frais des élus et des groupes d'élus (c)	1 313 494	1 295 572	1 361 263	1 384 516	+ 5,4 %
<i>dont indemnités (y c. cotisation) des élus</i>	1 187 452	1 169 803	1 237 681	1 254 857	+ 5,7 %
<i>dont autres frais des élus (formation, mission, représentation)</i>	59 766	58 934	56 966	53 922	- 9,8 %
<i>dont frais de fonctionnement des groupes d'élus</i>	66 276	66 835	66 615	75 737	+ 14,3 %
Autres charges diverses de gestion (d)	1 210 826	1 100 308	3 262 162	2 881 108	x 1,3
<i>dont déficit (+) ou excédent (-) des budgets annexes à caractère administratif</i>	1 153 429	974 787	2 992 639	2 855 036	x 1,4
<i>dont pertes sur créances irrécouvrables (admissions en non-valeur)</i>	57 396	125 520	269 523	18 007	- 68,6 %
= Autres charges de gestion (a + b + c + d)	30 332 318	28 090 307	29 922 368	29 463 999	- 2,9 %

Source : comptes de gestion

Tableau 4 : Évolution du financement des investissements

En €	2015	2016	2017	2018	Cumulé
CAF nette ou disponible (C)	9 828 601	42 827 908	37 218 190	36 536 443	126 411 142
+ Fonds de compensation de la TVA	9 282 254	4 811 019	6 929 745	8 633 449	29 656 467
+ Subventions d'investissement reçues	12 486 191	635 109	2 982 441	3 916 669	20 020 411
+ Fonds affectés à l'équipement (amendes de police en particulier)	6 144 720	5 079 034	5 273 886	4 390 703	20 888 341,64
+ Produits de cession	385 079	772 492	655 968	539 043	2 352 582
= Recettes d'inv. hors emprunt (D)	28 298 243	11 297 654	15 842 040	17 479 865	72 917 802
= Financement propre disponible (C + D)	38 126 844	54 125 561	53 060 231	54 016 308	199 328 944
<i>Financement propre dispo / Dépenses d'équipement (y compris travaux en régie)</i>	63,22 %	125,72 %	97,92 %	96,55 %	
- Dépenses d'équipement (y compris travaux en régie)	60 303 717	43 053 853	54 188 854	55 946 550	213 492 975
- Subventions d'équipement (y compris subventions en nature)	33 320 837	32 457 763	14 794 913	11 177 658	91 751 171
+/- Dons, subventions et prises de participation en nature, reçus ou donnés	0	0	388	620	1 008
- Participations et investissements financiers nets	- 502 716	- 822 485	- 694 579	- 288 210	- 2 307 989
+/- Variation de stocks de terrains, biens et produits	0	0	0	0	0
- Charges à répartir	0	0	0	0	0
+/- Variation autres dettes et cautionnements	0	0	0	0	0
= Besoin (-) capacité (+) de financement propre	- 54 994 995	- 20 563 570	- 15 229 344	- 12 820 311	- 103 608 220
+/- Solde des affectations d'immobilisations	0	0	0	0	0
+/- Solde des opérations pour compte de tiers	- 340 259	- 158 780	- 502 483	- 401 942	- 1 403 464
- Reprise sur excédents capitalisés	0	0	0	0	0
= Besoin (-) ou capacité (+) de financement	- 55 335 254	- 20 722 350	- 15 731 827	- 13 222 253	- 105 011 684
Nouveaux emprunts de l'année (y compris pénalités de réaménagement)	62 077 708	20 050 000	30 000 000	25 000 000	137 127 708
Mobilisation (-) ou reconstitution (+) du fonds de roulement	6 742 454	- 672 350	14 268 173	11 777 747	32 116 024

Source : comptes de gestion

Tableau 5 : Répartition bancaire de l'encours

Répartition des banques en %	2015	2018
DEXIA CL / SFIL CAFFIL	21,5	21,4
Groupe BPCE	38,3	21,6
CDC	6,6	7
Groupe Crédit mutuel	6,8	13,8
SaarLB	6,9	12,7
Groupe Crédit agricole	15,2	12,3
Autres	4,7	11,2
TOTAL	100	100

Source : département des Vosges

Tableau 6 : Encours, charges financières et taux moyens

En €	2015	2016	2017	2018	2015-2018
Dettes au 31 décembre	300 597 895	289 596 518	287 009 070	278 134 541	- 7,5 %
Dettes au 1^{er} janvier	296 040 077	300 597 895	289 596 518	287 009 070	- 3,1 %
66111 intérêts réglés échéances	8 865 088	8 107 794	7 487 141	6 585 400	- 25,7 %
66112 ICNE	- 219 123	- 183 369	- 38 966	- 71 767	- 67,2 %
6615 intérêts des comptes courants	94 328	37 711	-	-	- 100 %
Autres charges financières c668	-	426 531	-	-	-
Total charges financières	8 740 293	8 388 667	7 448 175	6 513 633	- 25,5 %
Taux moyen de la dette (%)	2,95 %	2,79 %	2,57 %	2,27 %	-

Source : comptes de gestion

ANNEXE 4 : RESSOURCES HUMAINES

Tableau 1 : Répartition de l'effectif global par catégorie (fonctionnaires et contractuels) au CA

Au 31 décembre	2015	2016	2017	2018	2015-2018
Effectif global	1 794	1 785	1 788	1 730	- 3,6 %
Catégorie A					
Fonctionnaires	260	266	260	260	0 %
<i>Part des fonctionnaires</i>	86,4 %	86,1 %	85,8 %	86,7 %	0,3 %
Contractuels	41	43	43	40	- 2,4 %
Contractuels en CDI	20	26	21	16	- 20 %
Total	301	309	303	300	- 0,3 %
<i>Part des A dans l'effectif global</i>	16,8 %	17,3 %	16,9 %	17,3 %	- 15,4 %
Catégorie B					
dont fonctionnaires	460	472	479	479	4,1 %
<i>Part des fonctionnaires</i>	91,8 %	93,5 %	92,8 %	92,6 %	0,9 %
dont contractuels	41	33	37	38	- 7,3 %
dont contractuels en CDI	13	15	14	13	0 %
Total	501	505	516	517	3,2 %
<i>Part des B dans l'effectif global</i>	27,9 %	28,3 %	28,9 %	29,9 %	7 %
Catégorie C					
dont fonctionnaires	901	902	892	884	- 1,9 %
<i>Part des fonctionnaires</i>	90,8 %	92,9 %	92,1 %	96,6 %	6,4 %
dont contractuels	91	69	77	31	- 65,9 %
dont contractuels en CDI	30	19	7	5	- 83,3 %
Total	992	971	969	915	7,8 %
<i>Part des C dans l'effectif global</i>	55,3 %	54,4 %	54,2 %	52,9 %	- 4,3 %

Source : département des Vosges

Tableau 2 : Rémunération totale du personnel BP + BA - 2018

En €	012 charges de personnel et frais assimilés	015 RSA	016 APA	TOTAL BP	MEF	Laboratoire	Vosges Développement	TOTAL BP + BA
Autre personnel extérieur	125 533	-	-	125 533	174	2 126	-	127 833
Impôts, taxes et versements assimilés sur rémunérations (autres organismes)	401 954	6 236	7 034	415 224	43 589	3 444	4 825	467 082
Rémunération du personnel	55 735 752	894 202	995 192	57 625 146	2 532 421	503 695	656 113	61 317 375
Charges de sécurité sociale et de prévoyance	21 058 171	330 125	388 047	21 776 342	957 957	187 600	235 766	23 157 665
Autres charges sociales	721 886	12 920	14 207	749 013	37 236	-	12 373	798 622
Autres charges de personnel	19 756	-	-	19 756	47 716	162	361	67 995
Total	78 063 052	1 243 483	1 404 479	80 711 015	3 619 093	697 027	909 438	85 936 573
Charges rattachées	14 250						85 000	

Source : compte administratif

Tableau 3 : Agents mis à disposition (2018)

Organismes	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Contractuels/stagiaires
ATD	2	4	2	
Association des maires des Vosges	7	1		3
Plombières-les-Bains / DRAC				1
CRITT Bois ⁴⁸	1			
Cour d'appel de Nancy			1	
MDPH	1	3	6	
SDIS	1			
SPL Démat	1	2		
Total	13	10	9	4

Source : département des Vosges

Tableau 4 : Recrutements effectués depuis 2015

2015-2018	2015	2016	2017	2018	2019	Total	Évolution
Fonctionnaires « physique »	38	56	49	73	43	259	13,2 %
A « physique »	4	13	4	15	7	43	75 %
B « physique »	6	11	7	11	4	39	- 33,3 %
C « physique »	28	32	38	47	32	177	14,3 %
Contractuels « physique »	143	129	137	181	32	622	- 77,6 %
<i>Dont assistants familiaux</i>	12	6	13	19		50	58,3 %
A « physique »	10	14	14	21	4	63	- 60 %
B « physique »	10	16	25	36	7	94	- 30 %
C « physique »	111	93	85	105	21	415	- 81,1 %

Source : département des Vosges

Tableau 5 : Typologie des agents contractuels

Effectifs physiques au 31/12/18	2015		2016		2017		2018	
	CDI	CDD	CDI	CDD	CDI	CDD	CDI	CDD
Agents relevant de l'article 3 1° et 2° (accroissement d'activité et accroissement saisonnier d'activité)		10		13		10		14
Agents relevant de l'article 3-1 de la loi de 1984 (remplacement temporaire d'agents)		6		72		62		59
Agents relevant de l'article 3-2 de la loi de 1984 (vacance temporaire d'un emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire)		19		9		45		52
Agents relevant de l'article 3-3 1° de la loi de 1984 (absence de cades d'emploi des fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions)		3						
Agents relevant de l'article 3-3 2° de la loi de 1984 (emplois de cat. A lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient)	33		46		34	3	33	6
Agents relevant de l'article 110 de la loi de 1984 (collaborateurs de cabinet)	3		3		3		3	
Contrats aidés (PEC, CUI-CAE, emplois d'avenir)		38		22		3		2
Vacataires								3
Contrats d'apprentissage		9		5		1		
Assistants familiaux	238		234		235		243	
Travailleurs handicapés non titularisés		1						1

Source : département des Vosges

⁴⁸ Centre régional d'innovation et de transferts technologiques des industries du bois

Tableau 6 : Les 20 rémunérations des titulaires les plus élevées

Genre	Brut annuel 2018	Net annuel 2018
F	98 784,30 €	76 095,57 €
F	94 819,09 €	76 943,19 €
H	93 076,28 €	76 836,02 €
H	84 272,44 €	69 757,26 €
F	83 514,56 €	71 273,23 €
H	73 532,10 €	55 942,70 €
H	71 995,28 €	56 495,51 €
H	70 850,90 €	55 090,41 €
H	70 455,28 €	58 616,45 €
F	69 514,08 €	56 455,22 €
H	69 041,62 €	57 070,95 €
H	68 848,44 €	53 334,05 €
H	67 844,78 €	53 621,30 €
F	67 735,52 €	51 064,08 €
F	67 552,24 €	52 793,66 €
F	67 531,64 €	53 367,66 €
F	67 287,70 €	55 226,52 €
F	66 748,01 €	47 748,86 €
F	66 532,00 €	53 602,03 €
H	65 411,96 €	51 113,74 €

Source : département des Vosges

Tableau 7 : Les 20 rémunérations des non-titulaires les plus élevées

Genre	Brut annuel 2018	Net annuel 2018
H	138 991,32 €	110 102,24 €
F	75 467,20 €	93 108,07 €
F	73 356,16 €	57 141,96 €
F	69 073,51 €	88 858,29 €
F	68 933,12 €	54 528,11 €
F	64 684,70 €	79 407,33 €
H	63 552,19 €	73 675,46 €
F	61 177,69 €	72 699,72 €
F	61 011,38 €	47 746,65 €
F	60 215,35 €	76 587,15 €
F	59 345,19 €	61 676,45 €
F	58 640,16 €	70 191,45 €
H	56 389,33 €	45 604,82 €
F	56 140,80 €	69 461,31 €
H	55 550,07 €	43 856,49 €
F	55 274,43 €	67 390,55 €
F	54 183,69 €	59 112,58 €
F	53 721,95 €	57 773,96 €
F	52 646,59 €	63 977,55 €
F	51 444,53 €	60 410,43 €

Source : département des Vosges

Tableau 8 : Les 20 rémunérations des titulaires les plus basses⁴⁹

Genre	Brut annuel 2018	Net annuel 2018
M	18 277,85 €	13 799,09 €
F	18 275,73 €	13 019,06 €
M	18 058,78 €	14 548,95 €
M	17 969,96 €	13 462,16 €
M	17 324,13 €	13 949,63 €
M	17 167,56 €	12 461,95 €
F	17 145,89 €	12 448,17 €
M	15 936,61 €	13 033,02 €
M	14 808,67 €	11 330,96 €
M	14 672,90 €	11 493,73 €
F	14 610,12 €	10 879,63 €
F	14 511,83 €	11 687,56 €
F	14 451,44 €	10 697,80 €
M	14 158,00 €	9 803,16 €
F	13 690,28 €	9 954,14 €
F	13 140,58 €	9 550,41 €
F	12 855,34 €	9 743,93 €
M	12 458,00 €	9 679,99 €
F	12 416,88 €	9 881,10 €
F	11 782,24 €	9 395,71 €
M	10 599,30 €	8 391,69 €

Source : département des Vosges

Tableau 9 : Les 20 rémunérations des non-titulaires les plus élevées

Genre	Brut annuel 2018	Net annuel 2018
F	17 715,51 €	18 202,87 €
F	17 712,84 €	20 869,40 €
F	17 654,29 €	17 038,43 €
F	17 301,97 €	20 414,86 €
F	17 300,11 €	18 874,70 €
F	17 216,64 €	18 183,55 €
F	17 189,48 €	19 079,72 €
F	17 021,81 €	18 137,49 €
F	16 935,09 €	17 046,38 €
F	16 749,71 €	16 547,77 €
F	16 663,68 €	16 600,57 €
F	16 625,41 €	19 455,74 €
F	16 615,06 €	14 338,11 €
H	16 464,87 €	19 639,18 €
F	16 405,91 €	21 035,99 €
F	16 279,40 €	18 713,32 €
F	15 478,80 €	17 696,60 €
F	11 341,08 €	12 613,74 €
H	10 410,72 €	7 552,56 €
F	6 917,38 €	7 802,92 €

Source : département des Vosges

⁴⁹ L'ensemble de ces agents est à demi-traitement.

Tableau 10 : Part des agents contractuels dans les nouveaux recrutements

Effectifs physiques (y compris les assistants familiaux)	2015	2016	2017	2018
Nouveaux recrutements de l'exercice	181	185	186	254
<i>dont agents contractuels</i>	143	129	137	181
Part des agents contractuels dans les nouveaux recrutements (en %)	79,01 %	69,73 %	73,66 %	71,26 %

ETP	2015	2016	2017	2018
Nouveaux recrutements de l'exercice	97	182,6	234,1	305,5
<i>dont agents contractuels</i>	78	150,8	198,3	245
Part des agents contractuels dans les nouveaux recrutements (en %)	84,50 %	82,50 %	84,70 %	80,20 %

Source : département des Vosges

Tableau 11 : Typologie des agents contractuels recrutés entre 2015 et 2018

Effectifs physiques au 31/12/18	2015		2016		2017		2018	
	CDI	CDD	CDI	CDD	CDI	CDD	CDI	CDD
Agents relevant de l'article 3 1° et 2° (accroissement d'activité et accroissement saisonnier d'activité)		4		20		27		36
Agents relevant de l'article 3-1 de la loi de 1984 (remplacement temporaire d'agents)		33		100		117		141
Agents relevant de l'article 3-2 de la loi de 1984 (vacance temporaire d'un emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire)		11		15		35		33
Agents relevant de l'article 3-3 1° de la loi de 1984 (absence de cadres d'emploi des fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions)				6				
Agents relevant de l'article 3-3 2° de la loi de 1984 (emplois de cat. A lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient)				1		3		
Contrats aidés (PEC, CUI-CAE, emplois d'avenir)		8				2		3
Services civiques								
Vacataires								5
Contrats d'apprentissage		7						
Assistants familiaux	14		6					

Source : département des Vosges

Tableau 12 : CDIisation et titularisation

Effectifs physiques	2015	2016	2017	2018
Contractuels en CDD ayant bénéficié d'un CDI	1	2	0	0
Contractuels titularisés	7	7	5	5
<i>dont réussite à un concours</i>	7	7	1	4
<i>dont sélections professionnelles</i>	0	0	4	1
<i>dont concours réservés</i>	0	0	0	0
<i>dont recrutements réservés sans concours pour l'accès au premier grade des cadres d'emplois de catégorie C⁵⁰</i>	0	0	0	0
Total	8	9	5	5

Source : département des Vosges

⁵⁰ L'article 5 de la loi du 12 mars 2012 dite "Sauvadet" prévoit trois modalités d'accès à la fonction publique de l'Etat : les sélections professionnelles, les concours réservés, les recrutements réservés sans concours pour l'accès au premier grade des cadres d'emplois de catégorie C accessibles sans concours.

Tableau 13 : Motifs de départ des agents titulaires et contractuels

Effectifs physiques ⁵¹	2016			2017			2018		
	Titulaires	Non titulaires	Total	Titulaires	Non titulaires	Total	Titulaires	Non titulaires	Total
Départ à la retraite	31	6	37	48	4	52	57	5	62
Détachements	1		1						
Mise en disponibilité	4		4						
Mutation	8		8	15		15	13		13
Démission		2	2		1	1		9	9
Fin de contrat		130	130		169	169	5	207	212
Décès	2		2	3		3	1		1
Licenciement		2	2		2	2		3	3
Titularisation									8
Autres cas	3	1	4	5		5	7	1	
Total sorties	49	141	190	71	176	247	83	225	308

Source : département des Vosges

Tableau 14 : Âge moyen et ancienneté moyenne des agents

		Âge moyen	Ancienneté moyenne
2015	Titulaires	49,7	NC
	Contractuels	48,8	NC
2016	Titulaires	53,8	NC
	Contractuels	54,2	NC
2017	Titulaires	47,5	NC
	Contractuels	49,1	NC
2018	Titulaires	NC	NC
	Contractuels	NC	NC

Source : département des Vosges

Tableau 15 : Agents à temps partiel

		Part des agents à temps partiel
2015	Titulaires	20,4 %
	Contractuels	4,6 %
2016	Titulaires	20,2 %
	Contractuels	4,6 %
2017	Titulaires	19,5 %
	Contractuels	2,4 %
2018	Titulaires	NC
	Contractuels	NC

Source : département des Vosges

⁵¹ Pas de chiffres pour 2015

Tableau 16 : Répartition des dépenses de formation selon les prestataires

	2015	2016	2017	2018	2015-2017
CNFPT	55 %	56 %	51 %	NC	- 7,27 %
Organismes publics	25 %	21 %	19 %	NC	- 24 %
Organismes privés	20 %	23 %	30 %	NC	+ 50 %
Total des crédits formation	268 125,91 €	260 313,64 €	221 329,23 €	250 446,82 €	- 6,59 %

Source : département des Vosges

Tableau 17 : Evolution de l'absentéisme

Nombre de journées d'absence (jours calendaires)	2015	2016	2017	2018	2015-2018
Maladie ordinaire	19 930	24 898	21 059	21 435	7,6 %
LM, MLD et grave maladie	12 815	12 333	15 546	13 769	7,4 %
Accident du travail	2 138	2 723	4 792	3 866	80,8 %
Accident de trajet	242	53	NC	2	- 99,2 %
Maladie professionnelle	1 360	1 844	652	78	- 94,3 %
Maternité, paternité, adoption	3 806	4 010	4 313	3 441	- 9,6 %
Total jours d'absence pour raison de santé ou parentale (a)	40 291	45 861	46 362	42 591	5,7 %
Absences pour événements familiaux	1 838	1 624	1 493	1 473	- 19,9 %
Total jours d'absence	42 129	47 495	47 855	44 064	4,6 %
Total effectif (en nombre) (b)	1 794	1 785	1 788	1 730	- 3,6 %
Jours calendaires (c)	365	365	365	365	
Taux d'absentéisme (a/(b x c))	6,15 %	7 %	7,1 %	7 %	14 %

Source : département des Vosges



CHAMBRE REGIONALE DES COMPTES
GRAND EST
ENREGISTRE LE :

26 OCT. 2020

COURRIER ARRIVE

DIRECTION DU BUDGET ET DES FINANCES

Affaire suivie par Benoît HEULLY
Tél. : 03 29 29 00 73 bheully@vosges.fr

Objet : réponse au rapport d'observations définitives relatif au contrôle des comptes et de la gestion du département des Vosges

Monsieur le Président,

J'ai bien reçu en date du 02 octobre 2020, la notification du rapport d'observations définitives relatif au contrôle des comptes et de la gestion du département des Vosges.

J'en ai pris connaissance avec attention et tiens à vous remercier pour le travail réalisé et les recommandations faites.

Conformément aux dispositions de l'article L. 243-5 du code des juridictions financières, je vous prie de trouver ci-dessous les compléments de réponse que je souhaite porter à votre connaissance.

Recommandation n°1 : La Chambre recommande au Département des Vosges de « formaliser une procédure de suivi et d'évaluation des conventions conclues entre le Département et le SDIS ». A ce titre, tout en veillant à prendre en considération cette recommandation dans le cadre de l'élaboration de la nouvelle convention avec le SDIS actuellement en discussion, je tenais à préciser que notre Collectivité, dans le cadre de l'évaluation de ses politiques publiques prévue dans le Plan Vosges Ambitions 2021, a mis en place des indicateurs fixés conjointement avec le SDIS afin de permettre une évaluation faisant l'objet de notes de conjoncture annuelle.

3.2 Le Département réalise, lors de chaque séance budgétaire, une présentation synthétique basée sur la segmentation par politique publique du budget de la Collectivité afin d'en faciliter la lecture. Ce support est présenté lors de chaque séance publique et il est publié avec le recueil des délibérations. Rien ne s'oppose à ce que ce travail figure également sur le site internet de la Collectivité.

Rappel du droit N°1, par lequel la Chambre mentionne la nécessité de « présenter un rapport d'orientation budgétaire comprenant l'ensemble des informations requises ». La Chambre a pu constater, dans le cadre de son contrôle, que les éléments relatifs à la dette, qui figuraient jusqu'alors au budget primitif, ont été intégrés au ROB 2020. Le Département prend note de la suggestion faite par la Chambre de compléter le ROB avec une estimation envisagée des dépenses et recettes de l'année N afin d'envisager le budget N+1. Il rappelle toutefois que le ROB contient un volet concernant « l'estimation des dépenses sur 3 ans » et que son calendrier budgétaire (DM2 de l'année N en octobre, ROB de l'année N+1 en novembre et BP de l'année N+1 en décembre) permet aux élus départementaux de disposer d'informations sur les consommations budgétaires actualisées.

3.2.4. Concernant la comptabilisation des restes à réaliser, la Chambre fait état d'augmentation de crédits votés afin de financer des subventions d'équipements dont les engagements auraient dû être couverts par des restes à réaliser. A ce propos, le Département précise que les subventions d'équipements sont gérées en AP/CP et que cette procédure, prévue au règlement budgétaire de la Collectivité, ne prévoit pas de report sur Autorisation de Programme.

3.3.1. S'agissant de la poursuite du travail de fiabilisation de l'inventaire, le Département confirme les efforts menés, que la Chambre a justement relevés, et entend conforter cette démarche entreprise notamment dans le cadre de sa candidature volontaire et spontanée au Compte Financier Unique.

➤ 8, rue de la Préfecture
88088 Epinal Cedex 9

➤ Tél. : 03 29 29 88 88
Fax : 03 29 29 89 16

➤ www.vosges.fr

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

EPINAL, LE 21 octobre 2020

Monsieur Dominique ROGUEZ

Président de la Chambre régionale des comptes
Grand Est

3-5 rue de la Citadelle

57 000 METZ

CHAMBRE REGIONALE DES COMPTES
GRAND EST
ENREGISTRE LE

27 OCT. 2020

COURRIER ARRIVE
GREFFE

20 - 768

Rappel du droit N°2 : Comme l'a justement souligné la Chambre, le Département a prioritairement réalisé un important travail sur les rattachements de charges afin de mettre en place un lissage d'activité considéré comme prioritaire dans la convention des services comptables et financiers. Tout en prenant acte de ce rappel, le Département entend également préciser que les régularisations de recettes de l'année N se font, en accord avec la paierie départementale, jusqu'en février de N+1, limitant de fait la nécessité de rattachement de produits.

3.4.1. Le Département a bien pris note de l'invitation de la Chambre à poursuivre sa démarche de sécurisation de la chaîne comptable, tout en confirmant que l'analyse fondée sur le bilan des rejets au cours de la période 2015/2018 durant laquelle le Département a entrepris une centralisation et dématérialisation de l'ensemble de son processus comptable doit être pris en considération dans les conclusions apportées. Il fera remarquer, à ce titre, que le délai de paiement global annuel 2019 était de 27.61 jours et qu'en septembre 2020 il est de 23.48 jours (29.47 jours en septembre 2019) selon la source portail dgfip.

4.3.3. S'agissant de la remarque de la Chambre sur les choix du Département dans sa gestion des emprunts et ligne de trésorerie, le Département confirme que sa stratégie de souscription d'emprunts répond uniquement à une volonté de favoriser des investissements identifiés et non d'en faire un outil de trésorerie. Par ailleurs, le désendettement constaté sur la période 2015 à 2018, confirme la volonté d'avoir recours raisonnablement à l'emprunt. Enfin, le Département se permet de souligner que la stratégie d'une « trésorerie zéro » nécessitant le recours à une ligne de trésorerie, doit s'apprécier au regard d'une part de la perte de son dernier levier fiscal et d'autre part du discours de Monsieur le Ministre de l'action et des comptes publics, en charge du budget et de la fonction publique, qui dans le cadre de l'impact de la crise sanitaire, se félicitait du niveau de trésorerie des collectivités dans un article du Monde du 23 avril 2020 « Des pertes sont certes à prévoir, mais il reste difficile, pour l'heure, d'en mesurer l'impact. Pour autant, la trésorerie des collectivités est robuste ».

Rappel du droit N°5 : le Département confirme que sur les 3 agents contractuels mise à disposition : le premier a démissionné de son poste le 1er novembre 2019, le second a été titularisé le 1er septembre 2020 et le troisième agent en charge d'une mission mutualisée avec la MAD Ville Plombières et la DRAC, dispose d'un contrat qui doit prendre fin au plus tard le 31 mars 2021.

5.4.1. Le Département confirme que le déploiement du SIRH se fait selon un planning prévisionnel. L'ensemble des modules restants à déployer se fera selon cette planification qui s'étendra sur les exercices 2021 et 2022.

5.6.1. Le Département confirme qu'il a adopté et mis en place un protocole d'accord, le 1^{er} janvier 2002, conforme aux règles apportées par le décret n° 200-815 du 25 août 2000. Le temps de travail des agents du Conseil départemental des Vosges est de 1607 heures, pour une durée hebdomadaire de 40 heures, à l'exception des agents spécifiquement déterminés par le protocole ARTT : les agents des collèges, les agents des routes, les agents de la Maison de l'Enfance et de la Famille, les agents du Musée départemental d'Art Ancien et Contemporain, les agents des sites culturels de Grand et Domrémy. En raison de la spécificité des horaires de travail et des obligations de service de certains agents de la Collectivité, s'en sont suivies des délibérations, en 2020 sur le temps de travail des agents des routes, et de la Maison de l'Enfance. Plus globalement, une délibération "règlement temps de travail" reprenant, mettant à jour et développant l'ensemble des dispositifs est prévue au cours de l'année 2021.

7.3 S'agissant du transfert de l'essentiel des actifs et du passif du budget annexe Zones d'Activités vers le budget principal qui compromettrait la lisibilité et le suivi des opérations d'aménagement, le Département rappelle que ces opérations se sont faites en toute transparence et avec l'accord des services de l'Etat confirmé par un courrier de Monsieur le Préfet des Vosges dont la Chambre a eu connaissance.

Recommandation N°4 : le Département confirme que l'ensemble des éléments techniques concourants à la mise en œuvre pratique du PRA/PCA sont en place, comme le relève justement la Chambre dans le présent rapport. Il confirme l'arrivée, programmée fin du dernier trimestre 2020, d'un Responsable Sécurité du Système d'Information dont la première action sera d'établir la cartographie des risques et formaliser le Plan de Sécurité du Système d'Information.

Vous souhaitant bonne réception de la présente,

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de ma considération distinguée.

Le Président du Conseil départemental



François VANNSON

➤ 8, rue de la Préfecture
88088 Epinal Cedex 9

➤ Tél. : 03 29 29 88 88
Fax : 03 29 29 89 16

➤ www.vosges.fr



« La société a le droit de demander compte
à tout agent public de son administration »
Article 15 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen

L'intégralité de ce rapport d'observations définitives
est disponible sur le site internet
de la chambre régionale des comptes Grand Est :
www.ccomptes.fr/fr/crc-grand-est

Chambre régionale des comptes Grand Est

3-5, rue de la Citadelle

57000 METZ

Tél. : 03 54 22 30 49

www.ccomptes.fr/fr/crc-grand-est