



RAPPORT D'OBSERVATIONS DÉFINITIVES

Département de Mayotte La gestion des ressources humaines

Exercices 2012 et suivants

Le présent document, qui a fait l'objet d'une contradiction avec les destinataires concernés,
a été délibéré par la chambre le 11 décembre 2017.

TABLE DES MATIÈRES

SYNTHÈSE	2
RECOMMANDATIONS	3
PROCÉDURE	6
1 LA DÉGRADATION DE LA SITUATION FINANCIÈRE DU DÉPARTEMENT	6
1.1 Les déficits budgétaires.....	6
1.2 Les risques	8
2 L'ORGANISATION DES SERVICES.....	9
2.1 La restructuration de 2016	9
2.1.1 L'organigramme	9
2.1.2 La nomination de l'encadrement	11
2.2 L'organisation du cabinet	13
2.3 L'organisation du temps de travail	14
2.3.1 Le règlement du temps de travail.....	14
2.3.2 La présence des agents à leur poste	14
3 L'ÉVOLUTION DES EFFECTIFS ET DES CHARGES DE PERSONNEL	16
3.1 Les effectifs du département	16
3.1.1 L'évolution des effectifs	16
3.1.2 Les titularisations.....	17
3.1.3 Les contrats aidés.....	18
3.2 Les charges de personnel	19
3.2.1 L'évolution de la masse salariale.....	19
3.2.2 Les agents mis à disposition	21
3.2.3 Les avancements de carrière	21
3.2.4 La formation professionnelle.....	22
4 LES RÉMUNÉRATIONS, LES FRAIS DE MISSION ET LES AVANTAGES EN NATURE	23
4.1 Le régime indemnitaire et les bonifications indiciaires	23
4.1.1 Le régime indemnitaire.....	23
4.1.2 La nouvelle bonification indiciaire	26
4.2 Les frais de mission et de déplacement.....	26
4.2.1 Les frais de mission des élus	27
4.2.2 Les frais de mission des agents.....	29
4.2.3 Les tickets de barges.....	30
4.3 Les avantages en nature	31
4.3.1 Les titres restaurant.....	31
4.3.2 Les logements	31
4.3.3 Les véhicules	34
5 LES ACTIONS DE MAITRISE DES DÉPENSES DE PERSONNEL.....	35
ANNEXES	37

SYNTHÈSE

La situation financière du département demeure difficile. Le résultat de la section de fonctionnement, déficitaire en 2015, ne s'élève qu'à 18 M€ en 2016 ; les dépenses d'équipement se réduisent à 34,6 M€, soit 11 % des dépenses totales. Si certains postes de dépenses ont été volontairement limités, il n'a pas été mis en place une stratégie réelle de redressement des comptes. L'État a demandé le reversement des impôts sur les sociétés et sur le revenu 2013 pour 32,5 M€.

Les charges de personnel de l'ordre de 127 M€ en 2017 sont un des leviers d'assainissement budgétaire puisqu'elles représentent un tiers des dépenses du département. Elles sont très dynamiques en raison du choix d'accorder progressivement une majoration de traitement de 40 % aux fonctionnaires. L'accroissement des charges de personnel sera d'autant plus difficile à contenir que le département a titularisé près de 700 agents contractuels en quatre ans. Ces décisions restreignent sa capacité à exercer ses compétences, en particulier dans le domaine social, et à développer ses investissements.

Les pratiques et des choix irréguliers ne participent pas à une bonne gestion des ressources humaines. Des mesures pourraient permettre de réduire d'au moins 2,1 M€ la masse salariale. Des remboursements d'indus évalués à 2,3 M€ pourraient être une source de recettes. L'application irrégulière du régime indemnitaire des agents présente un coût annuel estimé à au moins 1,1 M€. Les remboursements attendus des communes pour des agents qui leur sont mis à disposition s'élèvent à 0,5 M€.

Bien que les effectifs du département soient stables, ils sont, avec plus de 2 600 agents, élevés ; les métiers et compétences ne correspondent pas au besoin du département. Cette situation engendre de l'inoccupation et un absentéisme non justifié. Le remplacement des agents partant en retraite devrait être limité d'autant que le temps de travail annuel est inférieur à la réglementation de plus de 50 heures par agent. Il représente un surcoût de 3 M€ par an. Enfin, des agents ont continué à être rémunérés par le département plusieurs années après l'avoir quitté.

Le département a adopté un nouvel organigramme en mai 2016. Cette réorganisation, qui repose sur un détournement des procédures de nomination des directeurs, n'a conduit ni à une inflexion des charges de personnel ni à une amélioration sensible de l'organisation considérée défailante. Trois directeurs généraux adjoints n'ont pas le grade prévu par la réglementation. Trois directeurs ont été nommés alors qu'ils étaient agents contractuels en contradiction avec les règles statutaires. Quatre directeurs ne disposent pas d'un grade correspondant à celui déterminé par le conseil départemental.

Le département continue à maintenir un régime de frais de mission généreux en totale contradiction avec les textes réglementaires en vigueur. Celui des élus est le double des montants fixés par le décret ; le régime réglementaire est multiplié par 1,5 pour les agents. Les frais de mission ont atteint en 2014 plus de 2 M€ dont 150 000 € pour la participation au forum des régions ultrapériphériques à Bruxelles. Le recours à la classe économique qui devrait être systématique serait également source d'économies.

Les avantages en nature, tels que l'attribution de véhicules et de logements de fonctions, ne sont également pas contrôlés. La gestion du parc de véhicules est défailante faute de moyens adaptés et d'une organisation adéquate.

RECOMMANDATIONS¹

Performance						
N°	Domaine		Réalisé	En cours de réalisation	Non réalisé	Page
1	Ressources humaines	Expérimenter sur quelques sites dans l'année un système de contrôle automatisé de la présence des agents couplé à l'application informatique de gestion des ressources humaines avant de procéder à sa généralisation.			X	15
2	Ressources humaines	Compte tenu des sureffectifs et de la titularisation de la plupart des agents contractuels, adapter le niveau de la majoration de traitement aux ressources financières du département.			X	20
3	Ressources humaines	Réaliser et mettre en œuvre un plan de formation en s'appuyant sur l'offre locale proposée par le CNFPT dans un objectif de réduction des coûts.		X		23
4	Ressources humaines	Mettre en œuvre le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) avec comme objectif une diminution du coût du régime indemnitaire.			X	24
5	Ressources humaines	Engager, avant la clôture de l'exercice 2017, sur le fondement de l'article 37-1 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 une action en remboursement à l'encontre des agents ayant perçu des primes, indemnités et compléments de rémunération irrégulièrement versés depuis 2016.			X	36

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

Régularité						
N°	Domaine		Réalisé	En cours de réalisation	Non réalisée	Page
1	Ressources humaines	Après publication des vacances de postes en application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, procéder à de nouvelles nominations aux postes de directeurs généraux adjoints occupés par intérim et de directeurs occupés par des agents contractuels ou n'ayant pas le grade prévu par délibération.			X	12
2	Ressources humaines	Se conformer au décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987 relatif aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales.			X	14
3	Ressources humaines	Respecter les conditions prévues par le décret n° 2005-542 du 19 mai 2005 relatif aux modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes et des permanences.			X	26
4	Ressources humaines	Respecter la durée annuelle du temps de travail de 1 607 heures conformément au décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale.			X	14
5	Ressources humaines	Verser la nouvelle bonification indiciaire aux agents à raison des fonctions exercées en application des décrets n° 2006-779 et 2006-780 du 3 juillet 2006 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) à certains personnels de la fonction publique territoriale.			X	27
6	Ressources humaines	Appliquer le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État et ses décrets d'application.			X	27

7	Ressources humaines	Retirer le bénéfice des logements de fonction aux directeurs généraux adjoints nommés par intérim ainsi qu'aux agents qui ne justifient pas de conditions d'astreinte en application de l'article R. 2124-68 du code général de la propriété des personnes publiques			X	33
8	Ressources humaines	Déclarer aux administrations sociales et fiscales les avantages en nature que constituent les logements et les véhicules de fonctions en application des articles 82 du code général des impôts et L. 242-1 du code de la sécurité sociale.			X	33 et 35
9	Ressources humaines	Délibérer annuellement sur les conditions de mise à disposition d'un véhicule au président et à des agents en application de l'article L. 3123-19-3 du code général des collectivités territoriales.			X	35

PROCÉDURE

Le contrôle de la gestion du département de Mayotte a été ouvert le 14 décembre 2016 par lettre du président de la chambre adressée à M. Soibahadine Ibrahim Ramadani, ordonnateur en fonctions. Par lettre du président datée du même jour, M. Daniel Zaïdani, en sa qualité d'ancien ordonnateur, a été informé de ce contrôle.

En application de l'article L. 243-1 du code des juridictions financières, les entretiens de fin de contrôle ont eu lieu le 29 juin 2017 avec l'ordonnateur en fonctions et le 4 juillet 2017 avec son prédécesseur.

Lors de sa séance du 6 juillet 2017, la chambre a arrêté des observations provisoires qui ont été adressées le 16 août 2017 à l'ordonnateur en fonctions et le 31 août à son prédécesseur. En application de l'article R. 243-5 du code précité, la chambre a transmis des extraits à 21 personnes physiques et morales. Sept personnes ont apporté une réponse.

En l'absence de réponse du président du département et de l'ancien ordonnateur, la chambre, dans sa séance du 11 décembre 2017, a arrêté les observations définitives suivantes :

1 LA DÉGRADATION DE LA SITUATION FINANCIÈRE DU DÉPARTEMENT

1.1 Les déficits budgétaires

Le rapport de la Cour des comptes relatif à la départementalisation de Mayotte soulignait que le département était en difficulté budgétaire pour exercer pleinement ses missions. La situation financière du département telle que mentionnée en annexe n° 1 demeure toujours préoccupante : les dépenses de fonctionnement sont supérieures aux ressources en 2014 et 2015. La capacité d'autofinancement brute était devenue négative ; le fonds de roulement représentait moins de 17 jours de dépenses à la clôture de l'exercice 2015. En 2016, après avoir saisi la chambre régionale des comptes du budget primitif du département adopté en déséquilibre, le préfet a arrêté le budget de la collectivité. Le département ne disposerait d'aucune possibilité d'investir dans de nouveaux équipements si des subventions ne lui étaient pas accordées.

Cette situation résulte de la conjugaison de plusieurs facteurs. S'agissant des recettes, depuis 2014 et la mise en place de la fiscalité locale de droit commun à Mayotte, le département ne perçoit plus les impôts sur le revenu et sur les sociétés. La fiscalité directe locale et l'octroi de mer sont désormais partagés avec les communes. Le produit de la fiscalité s'est nettement réduit. L'augmentation des dotations versées par l'État ne compense pas en totalité la baisse des recettes issues de la fiscalité. S'agissant des dépenses, le département a fait le choix d'augmenter les rémunérations et d'accorder davantage de subventions tant en fonctionnement qu'en investissement.

Tableau n° 1 : Résultats annuels et soldes intermédiaires de gestion du département de Mayotte

<i>en millions d'euros</i>	2012	2013	2014	2015	2016
Section de fonctionnement					
<i>Recettes totales</i>	281,2	308,9	244,7	265,1	295,3
<i>Dépenses totales</i>	240,3	257,1	257,7	290,1	268,2
<i>Excédent ou déficit reporté</i>	-53,1	-12,2	28,9	15,9	-9,1
Résultat de la section de fonctionnement	-12,2	39,5	15,9	-9,1	18,0
Section d'investissement					
<i>Recettes totales</i>	29,2	51,5	45,6	42,3	31,3
<i>Dépenses totales</i>	29,2	59,3	51,8	42,7	46,4
<i>Excédent de fonctionnement capitalisé</i>	-	-	10,6	-	-
<i>Excédent ou déficit reporté</i>	13,7	13,7	5,9	10,3	10,0
Résultat de la section d'investissement	13,7	5,9	10,3	10,0	-5,1
Résultat total	1,5	45,4	26,2	0,9	12,9
Soldes intermédiaires de gestion					
<i>Excédent brut de fonctionnement</i>	56,4	70,7	14,4	-0,2	32,9
<i>Capacité d'autofinancement brute</i>	50,6	61,7	-0,5	-2,0	37,8
<i>Capacité d'autofinancement nette</i>	41,5	53,2	-8,4	-9,9	30,1
<i>dette au 31 déc.</i>	126,9	118,3	106,5	106,6	98,8
<i>Fonds de roulement net global au 31 déc.</i>	2,5	46,3	27,2	10,9	22,9

Sources : comptes administratifs et chambre régionale des comptes pour les soldes intermédiaires de gestion

La chambre avait eu l'occasion de relever ces tendances, notamment dans son avis budgétaire du 23 juin 2016. Elle avait considéré qu'il lui était impossible de proposer des mesures pour le rétablissement de l'équilibre sur l'exercice en cours compte tenu de l'ampleur du déficit prévisionnel de l'ordre de 16 M€. La chambre recommandait d'engager un véritable plan d'économies en matière de charges de personnel en gelant notamment la majoration de traitement, le département ne disposant d'aucun gisement d'économies alors même qu'il n'exerce pas pleinement les missions obligatoires qui lui incombent.

Le département a adopté un compte administratif en léger excédent en 2016. En section de fonctionnement, le résultat positif de 18 M€ provient principalement de recettes de fonctionnement supérieures aux prévisions grâce à des produits exceptionnels divers de 13,4 M€ et au dynamisme de l'octroi de mer de 3,6 M€. Les dépenses de fonctionnement ont été inférieures à celles initialement arrêtées par le préfet principalement en raison du retard pris dans l'attribution de l'aide personnalisée d'autonomie soit un gain conjoncturel de 4 M€ par rapport au budget initial. Le déficit de la section d'investissement de 5,1 M€ est conforme au budget arrêté par le Préfet.

L'absence d'un mandatement régulier des dépenses ne permet pas de réaliser de prévisions d'exécution du budget 2017. À titre d'exemples, les immobilisations en cours étaient mandatées à hauteur de 33,7 % au 1^{er} décembre 2017 et les charges de gestion courante à

hauteur de 44,0 %. L'accompagnement de l'État au titre de l'aide sociale à l'enfance devrait circonscrire le risque d'un nouveau déficit.

1.2 Les risques

Le préfet a sollicité en juin 2015 le reversement par le département des acomptes perçus par douzième au titre de l'impôt sur les sociétés 2013 soit 18 M€ dans le cadre de la transition vers le droit fiscal commun. Le département a également reçu un versement de 14,5 M€ au titre de l'impôt sur le revenu 2013. Le produit de cet impôt a fait l'objet d'une même analyse que l'impôt sur les sociétés par les services de l'État. À la différence de l'impôt sur les sociétés, le titre n'a pas été émis. La recette, imputée sur un compte d'attente, n'a donc jamais figuré dans le budget du département bien qu'elle ait été encaissée. En avril 2016, le Premier ministre s'était engagé à annuler la créance en remboursement du trop versé au titre de l'impôt sur le revenu. Le préfet a demandé au département l'inscription de ces dépenses au budget primitif 2017, ce que le département n'a pas réalisé.

Ces reversements représentent 32,5 M€, soit un montant supérieur à la trésorerie du département. Le renouvellement des demandes de l'État aurait été de nature à mettre en cause l'équilibre budgétaire fragile du département en 2017.

Par ailleurs, la loi de finances rectificatives pour 2016 avait prévu une compensation de 61,1 M€ au titre de la compensation due au département pour le financement de l'aide sociale à l'enfance. Par convention avec l'État, 20 M€ ont été affectés au budget principal pour la réalisation d'investissements en faveur de la réhabilitation du réseau de la protection maternelle et infantile et 41,1 M€ ont été affectés au budget annexe de l'aide sociale à l'enfance (ASE) créé par délibération du 28 février 2017. Le premier budget de l'ASE est de l'ordre de 14,5 M€. Au regard de l'évolution du budget annexe, ce service d'intérêt général doit se doter au moins d'une autonomie financière en application de l'article L. 2221-4 du même code. En application des articles R. 2221-3 et suivants, l'adoption de statut et la nomination d'un conseil d'administration ou d'exploitation qui encadre l'activité du budget annexe renforcerait son organisation.

Indépendamment de ce qui précède, la gestion souffre quotidiennement d'incohérences et d'une utilisation désordonnée des moyens. La gestion des ressources humaines en termes d'organisation des services, du temps de travail, de la maîtrise des charges de personnel et de la politique de rémunérations témoigne de cette situation.

2 L'ORGANISATION DES SERVICES

2.1 La restructuration de 2016

2.1.1 L'organigramme

Le rapport public thématique sur la départementalisation de Mayotte de janvier 2016 recommandait notamment au conseil départemental de :

- Réorganiser son administration départementale afin d'améliorer le système actuel de chaîne de contrôle des dépenses autour d'une fonction support unifiée, d'une part, et d'autre part articuler les services autour d'équipes aux missions opérationnelles bien définies ;
- Fixer un objectif de réduction de la part des dépenses de personnel en pourcentage des charges de fonctionnement et, au sein de celles-ci, des personnels de soutien et de s'y tenir.

Le département a initié une réorganisation des services en octobre 2015 avec comme objectif une direction générale resserrée, des directions opérationnelles moins nombreuses répondant plus efficacement aux besoins de la population. Un nouvel organigramme a été arrêté le 7 mars 2016 suivi de la réalisation de projets de service.

L'organisation repose sur cinq pôles dont les directions opérationnelles sont ramenées au nombre de 24. Le directeur général des services est appuyé par une mission de coordination générale et vie institutionnelle, une mission d'évaluation et de contrôle de gestion, une direction des affaires européennes et de coopération régionale et de chargés de mission thématiques pour les grands projets. Est enfin rattaché au directeur général le service des transports maritimes.

Cet organigramme qui apparaît plus resserré que le précédent est selon la délibération du 7 mars 2016, sans incidence budgétaire. La suppression de 72 postes et la création de 107, se soldent par un différentiel à la hausse de 35 nouveaux emplois. Les créations de postes devaient être provisoires dans l'attente des nominations définitives des directeurs. Le nombre de cadres n'a pas diminué, des agents ayant été maintenus en tant que chargés de mission. La chambre observe que ces choix n'ont pas contribué à une inflexion des charges de personnels.

Tableau n° 2 : Évolution de l'encadrement

<i>Fonctions</i>	Effectifs avant réorganisation	Effectifs en mars 2017
<i>Directeur général des services</i>	1	1
<i>Secrétaire général / Directeur général adjoint (DGA) / adjoint de DGA</i>	9	5
<i>Directeur / chef de service / délégué</i>	36	28
<i>Directeur adjoint</i>	21	5
<i>Chargé de mission</i>	61	87
Total	128	126

Source : délibération n° 2016-00039 et données transmises par le département (1, 2)

Service des transports maritimes, Cité des métiers et Maison départementale des personnes handicapées exclus de l'analyse.

L'un des anciens directeurs généraux adjoints est devenu directeur. Il a été mis fin de façon anticipée aux fonctions d'un des autres directeurs généraux adjoints sans proposition d'emploi correspondant à son grade. L'intéressée a obtenu par ordonnance du tribunal administratif de Mayotte² l'annulation de l'arrêté mettant fin à ses fonctions et elle a été réintégrée en surnombre parmi les agents du département. L'adjoint de directeur général adjoint est devenu chargé de mission.

Parmi les 33 directeurs et directeurs adjoints en fonctions en mars 2017, 20 l'étaient déjà auparavant et 12 le sont devenus par promotion interne avec pour quelques-uns d'entre eux attribution d'une indemnité de responsabilité. 19 directeurs ou directeurs adjoints sont devenus chargés de missions sans perte de rémunération. Par ordonnance du tribunal administratif³, le département a été contraint de revenir sur la diminution de rémunération d'un ancien directeur contractuel nommé chargé de mission.

Si une restructuration de service⁴ ou des mesures d'économie⁵ peuvent justifier la suppression d'emplois pour l'intérêt du service, le conseil d'État considère en revanche que les décisions de suppression d'emplois sont entachées d'excès de pouvoir et de détournement de procédure lorsque le but réel est d'évincer un agent qui occupe un emploi au motif de ses insuffisances professionnelles⁶. Le rapport de présentation de la délibération mentionne explicitement que les faiblesses de l'administration départementale et de l'encadrement se conjuguent à une inadéquation, dans des proportions significatives, de postes à responsabilités occupés sans que les titulaires ne disposent des compétences ou expériences requises. Alors qu'un renouvellement important des directeurs était mis en œuvre, le département a décidé d'affecter les directeurs dont les emplois étaient supprimés sur des postes de chargés de mission. À l'inverse, de nouveaux directeurs généraux adjoints et des directeurs ne disposaient pas d'un grade correspondant à celui prévu par la délibération précitée.

² Tribunal administratif de Mayotte, 8 juillet 2016, ordonnance n° 1600410.

³ Tribunal administratif de Mayotte, 2 décembre 2016, ordonnance n° 1600887.

⁴ CE, 9 décembre 1987, n°86096.

⁵ CE, 17 octobre 1986, n°74694.

⁶ CE, 25 mai 1992, n°85115.

La manière dont la réorganisation a été pratiquée ainsi que les contentieux administratifs visant à écarter certains agents sans recourir aux procédures adéquates soulignent des pratiques contestables en matière de nomination des nouveaux directeurs.

Au vu de ce qui précède, la chambre relève que le département n'a pas donné suite à la recommandation du rapport public thématique de fixer un objectif de réduction des dépenses de personnel et, en leur sein, aux personnels de soutien lors de la réorganisation. Si les fonctions support finances, ressources humaines, commande publique, moyens généraux à l'exception du patrimoine immobilier sont unifiées sous l'autorité d'un directeur général adjoint, les autres pôles continuent de disposer d'agents affectés à des tâches identiques tels les agents d'entretien ou le service des ressources humaines du service des transports maritimes. Les unités de gestion concourent à un éclatement des responsabilités et à un rallongement des circuits de décision. La multiplicité des sites du département aggrave ces difficultés et freine les possibilités de mutualisation entre les services.

2.1.2 La nomination de l'encadrement

La chambre relève plusieurs irrégularités lors des nominations de directeurs généraux adjoints et de directeurs au cours de la réorganisation des services.

L'encadrement des recrutements dans la fonction publique territoriale

Les articles 34 et 41 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale encadrent les recrutements et nominations dans les collectivités.

Les emplois permanents sont normalement pourvus par des fonctionnaires qu'ils soient lauréats de concours, recrutés par voie de mutation ou de détachement ou encore bénéficiant d'un avancement de grade ou inscrits sur liste d'aptitude au titre de la promotion interne. Le recours aux agents non titulaires est limité à des cas précis tel que les remplacements momentanés ou l'absence de cadre d'emploi de fonctionnaires pouvant assurer les fonctions correspondantes.

Dès qu'un emploi est créé par une délibération de l'assemblée délibérante ou devient vacant, l'autorité territoriale, si elle souhaite le pourvoir, doit en informer le centre de gestion de la fonction publique territoriale qui publie la vacance du poste. Lorsqu'aucun candidat n'a été nommé dans un délai de 4 mois suivant la publicité de la création, l'emploi doit être pourvu par un candidat inscrit sur une liste d'aptitude de concours.

Enfin, l'article 6 du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction réserve aux cadres d'emplois des administrateurs territoriaux les détachements sur les postes de directeur général des services de département et de directeur général adjoint ainsi qu'aux emplois, corps et cadres d'emplois équivalent.

Sur la base de la délibération du 7 mars 2016 fixant le nombre de directeurs généraux adjoints et de directeurs, le président du département a informé le 21 avril 2016 les directeurs généraux adjoints de la fin de leur détachement sur leur emploi fonctionnel et les directeurs de la suppression de leur poste. Une note du président du 29 avril 2016 fait part des nominations

de directeurs généraux adjoints, de directeurs, de chargés de mission et de responsables de services. Le délai entre la suppression des postes et la nomination des directeurs à leurs nouvelles fonctions est réduit. Il ne pouvait permettre à la fois un processus de recrutement ouvert et transparent et un fonctionnement satisfaisant des services compte tenu du nombre de cadres changeant simultanément d'affectation.

S'agissant des postes de directeurs généraux adjoints, la délibération précise que les postes sont réservés aux agents disposant du grade d'administrateur territorial, d'ingénieur en chef ou de directeur. Le décret n° 87-1101 précité ne prévoit pas l'accès aux emplois fonctionnels pour ce dernier grade. Le département n'a pas été en mesure de justifier des modalités d'information du centre départemental de gestion de la fonction publique territoriale et de la sélection des candidatures par un jury ; les choix ont été réalisés sur dossier. Un tableau, daté du 12 avril 2016, recense l'intégralité des candidatures internes. Trois directeurs généraux adjoints en ressources et moyens, développement économique et aménagement avaient un grade d'attaché, d'attaché principal ou d'ingénieur. Ces grades ne correspondent pas à ceux prévus par le décret précité et la délibération correspondante. Ils ont été nommés directeur général adjoint par intérim. La note du président qui informe les services des nominations ne précise pas qu'il s'agit d'une période d'intérim.

Le tableau de recensement des candidatures montre que s'agissant du directeur général adjoint ressources et moyens, aucun candidat ne disposait d'un grade d'administrateur ou équivalent ; deux candidats avaient un grade supérieur au grade de l'agent nommé. S'agissant du poste de directeur général adjoint chargé de l'aménagement et du développement durable, deux candidats avaient un grade d'ingénieur principal supérieur à celui du candidat recruté ; aucun candidat ne présentait un grade d'administrateur ou équivalent. Aucun candidat ne disposait de ce grade pour le poste de directeur général adjoint chargé du développement économique, de l'attractivité du territoire et de la formation.

La nomination par intérim, par définition de courte durée, suppose que la collectivité n'a pas trouvé en interne les candidats correspondants et qu'elle va élargir sa recherche en externe. Plus d'un an après la nomination des directeurs généraux adjoints par intérim, le département n'avait pas entamé de procédure de recrutement externe.

En l'absence de procès-verbaux de jury de sélection des candidats, il semble difficile de justifier des décisions prises.

Ces pratiques ont visé, selon la chambre, à contourner la réglementation. La chambre rappelle au département l'obligation de publier immédiatement les vacances de postes de directeurs généraux adjoints actuellement occupés par des agents nommés par intérim afin de disposer de fonctionnaires en adéquation avec les règles statutaires.

S'agissant des directeurs de service, s'ils ont été informés lors de la suppression de leur poste qu'une procédure d'affectation dans un nouvel emploi vacant correspondant à leur grade était en cours, le département n'a pas été en mesure de présenter les modalités de publication des nouveaux postes issus de la refonte de l'organigramme au centre de gestion de la fonction publique territoriale. Il en est de même en interne, en l'absence de documents sur les procédures de recrutement (constitution d'un jury, procès-verbal...). Le tableau de recensement des candidatures permet seulement de constater le nombre de postulants par poste. Sept directeurs ne disposaient pas du grade prévu par la délibération :

- Quatre directeurs ont un grade inférieur ;
- Trois directeurs étaient contractuels à la date de leur nomination. La délibération ne précisait pas que leurs emplois pouvaient être pourvus à titre permanent par un agent

contractuel en contradiction avec l'article 3.3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée. Des fonctionnaires en poste au département étaient en mesure de pourvoir ces postes.

Les grades des fiches de poste ne correspondaient pas aux grades fixés par la délibération de mars 2016.

Cette situation démontre que les décisions de l'assemblée délibérante ne sont pas respectées. Précédemment, le département avait usé d'une méthode similaire en diffusant en interne en décembre 2014 la vacance d'un poste de directeur adjoint des finances au grade d'attaché. L'agent nommé était attaché principal. Le poste d'attaché avait été transformé en poste d'attaché principal afin de pouvoir recruter l'intéressé. Le nouveau poste n'avait pas fait l'objet d'un rappel à candidature. Aucun candidat du grade d'attaché principal n'avait pu y postuler.

Les nominations des agents ne disposant pas des grades conformes aux décisions de l'assemblée délibérante sont juridiquement fragiles et sources de contentieux. En l'absence de procès-verbaux de jury de sélection des candidats, le département se trouve démuné pour justifier de la sélection de ces agents. La chambre rappelle au département qu'il convient, après publication des vacances de postes de directeurs concernés, de nommer des agents disposant du grade prévu par les décisions de l'assemblée délibérante.

Alors que les cadres en charge des ressources humaines devaient permettre de circonscrire les risques juridiques, l'ensemble du processus de réorganisation et de nomination revêt des fragilités juridiques comme en témoignent les ordonnances du tribunal administratif de Mayotte et les constatations de la chambre. Ni le directeur général adjoint ressources et moyens par intérim, ni le directeur des ressources humaines ne disposent d'ailleurs du grade prévu par la délibération du département ; leurs compétences ne ressortent pas suffisantes.

La hiérarchie statutaire des grades d'encadrement n'est pas respectée : à titre d'exemple, le directeur général adjoint par intérim, attaché, dirige un attaché principal en charge des finances et une ingénieure principale en charge du numérique, des systèmes d'information et des moyens généraux ; le directeur des ressources humaines, qui n'était que fonctionnaire stagiaire lors de sa nomination, a pour adjoint une attachée principale et un contractuel dont le contrat vise le grade d'attaché principal.

2.2 L'organisation du cabinet

En application du décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987 relatif aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales, le département peut recruter cinq collaborateurs de cabinet. Cinq agents contractuels ou titulaires détachés sont rattachés au cabinet du président.

D'après l'organigramme et le libellé de la liste des postes, 34 agents dont huit emplois aidés exercent leurs fonctions au cabinet. Sans tenir compte des cinq collaborateurs de cabinet, la masse salariale des 29 agents représente un total annuel d'environ 1,4 M€, soit 1,4 % de la masse salariale globale du département. Si certains agents sont affectés à des missions techniques ne participant pas directement aux activités du cabinet (quatre chauffeurs, un canotier, un chef de protocole, un chargé du protocole), les 14 autres occupent des fonctions équivalentes à celles de collaborateurs de cabinet. Par cette organisation, le département a dérogé à la limite de 5 agents collaborateurs de cabinet.

La chambre rappelle qu'il convient de se conformer au décret qui fixe le nombre de collaborateurs de cabinet.

2.3 L'organisation du temps de travail

2.3.1 Le règlement du temps de travail

Le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale fixe la durée de travail effectif à 1 607 heures par an.

Le règlement intérieur adopté en octobre 2015 retient une durée annuelle théorique du temps de travail de 1 589 heures. Il est également prévu l'octroi de quatre jours fériés supplémentaires pour les fêtes musulmanes. Bien que les dispositions ne soient pas prévues au règlement intérieur, le département aménage les horaires pendant la période du ramadan, soit environ quatre semaines pendant lesquelles la durée de travail hebdomadaire est réduite à 32 heures.

La durée effective est donc de 1 549 heures⁷ par an, ce qui représente une moyenne d'un peu plus de 33 heures par semaine. Cet écart de 58 heures par an par rapport au cadre légal correspond à un effectif de 96 équivalents temps plein en 2016, soit une dépense de 3 M€.

Le département accorde en outre des autorisations d'absence pour événements familiaux. Elles correspondent à celles retenues dans la fonction publique d'État à l'exception du congé pour maladie grave du conjoint à savoir 5 jours au lieu de 3, du congé pour garde d'un enfant malade soit 12 jours au lieu de 6 et du congé pour circoncision de 5 jours.

L'organisation du temps de travail et l'octroi d'autorisations d'absence plus généreuses que celles prévues dans la fonction publique d'État ne respectent pas la réglementation en vigueur ; s'il s'y conformait, le département disposerait d'une force de travail de près de 100 agents et améliorerait sa productivité. La chambre rappelle que la durée annuelle de temps de travail dans la fonction publique territoriale est de 1 607 heures. Celle-ci peut être réduite uniquement pour tenir compte de sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent, et notamment en cas de travail de nuit, de travail le dimanche, de travail en horaire décalé, de travail en équipe, de modulation du cycle de travail ou de travaux pénibles ou dangereux conformément au décret n° 2001-623 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale.

2.3.2 La présence des agents à leur poste

En l'absence de système de contrôle des horaires de travail, le département n'est pas en mesure de s'assurer de la présence des agents à leur poste autrement que par un contrôle hiérarchique. À la demande de directeurs, la direction des ressources humaines a pris neuf

⁷ 1 589 heures – 4 jours fériés locaux – 3 heures par semaine pendant 4 semaines.

arrêtés en 2016 afin d'appliquer une retenue sur salaire à des agents pour des absences injustifiées. Elle a adressé deux lettres de rappel en vue d'une décision d'abandon de poste.

Aucune procédure de suivi des absences n'a été instaurée visant à transmettre l'information à la direction des ressources humaines. Quand ces données existent, elles ne sont pas harmonisées entre les services.

À partir des informations collectées pour 62 agents au service en charge du parc de véhicules, soit 2 % des agents du département, il peut être estimé à environ 1 000 par an le nombre d'absences injustifiées ou sans motif valable. En comparaison, les retenues sur salaire sont très limitées.

D'un point de vue juridique, cette situation présente des risques, ces agents demeurant sous la responsabilité du département pendant leurs absences.

Les congés et les absences pour raison de santé et formation ne sont pas bien renseignés dans les directions. Comme pour les absences non justifiées, la réalité est contrastée selon les services, certains ne tenant pas de tableaux de suivi des absences. Les informations ne sont pas transmises au service des ressources humaines. À titre d'exemple, deux agents de la direction du développement économique sont en formation en métropole pour trois ans mais leur rémunération comprend le régime indemnitaire et la majoration de traitement, ce qui, au-delà du surcoût financier, est contraire à la réglementation. Le défaut de suivi de la situation individuelle des agents par la direction des ressources humaines a aussi conduit au versement à un agent parti à la retraite en octobre 2015 de son traitement intégral jusqu'en mars 2017. Un autre agent, absent depuis juillet 2016 et recruté par le centre hospitalier de Mayotte, a continué à être rémunéré par le département jusqu'en juin 2017.

La chambre recommande au département d'expérimenter sur quelques sites dans l'année un système de contrôle automatisé de la présence des agents couplé à l'application informatique de gestion des ressources humaines afin d'avoir une connaissance précise des effectifs et de leurs activités.

Un tel dispositif permettrait en outre au département de se conformer au décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires qui dispose que l'indemnisation des heures supplémentaires est subordonnée à la mise en place par la collectivité de moyens de contrôle automatisés permettant de comptabiliser de façon exacte les heures accomplies. Seules des dérogations sont admises pour les agents exerçant leur activité sur des sites éloignés et dont les effectifs sont inférieurs à dix.

3 L'ÉVOLUTION DES EFFECTIFS ET DES CHARGES DE PERSONNEL

3.1 Les effectifs du département

3.1.1 L'évolution des effectifs

Entre 2012 et 2016, les effectifs ont augmenté de 18 %. Le recours à des contrats aidés explique à lui seul cette augmentation, les personnels titulaires et contractuels étant en diminution de 2,6 %. Le nombre d'agents contractuels et temporaires est en diminution en raison d'un plan de titularisation s'appuyant sur la loi Sauvadet.

Tableau n° 3 : Évolution des effectifs du conseil départemental au 31 décembre (budget principal seul)

	2012	2013	2014	2015	2016
<i>Titulaires</i>	1 731	1 757	1 809	2 051	2 329
<i>Contractuels et temporaires</i>	987	931	871	639	319
<i>Emplois aidés</i>	0	0	360	403	571
Total	2 718	2 688	3 040	3 093	3 219

Source : conseil départemental de Mayotte

En comparaison, les effectifs de la collectivité territoriale unique de Guyane lors de sa création en 2015 étaient de 2 329 agents hors contrats aidés contre 2 648 pour Mayotte, hors service des transports maritimes, soit une différence de 14 %. Les effectifs du département sont élevés dans la mesure où la population y est moindre et les compétences exercées moins étendues⁸.

Les sureffectifs dans les fonctions support sont disproportionnés. À titre d'illustration, les 279 agents d'entretien ont la charge de 28 000 m² soit un ratio d'un agent pour 100 m². Sur la base d'un ratio de 140 m² de l'heure, 40 agents dont une dizaine pour les remplacements seraient suffisants pour un entretien quotidien. Le surcoût pour les finances départementales de 240 agents d'entretien représente 6,7 M€ par an.

Les moyens humains disponibles ne sont pas adaptés aux compétences et enjeux du département : les assistants sociaux-éducatifs au nombre de 41 agents sont trois fois moins nombreux que les agents d'accueil (134), et en deçà du nombre de jardiniers (54) ou d'agents de sécurité (52). Malgré un effectif de 219 gardiens, le département a eu recours à des prestations extérieures de gardiennage pour 75 000 € en 2016.

⁸ À la différence du département de Mayotte, la collectivité départementale unique de Guyane exerce notamment les compétences de construction, d'entretien et de fonctionnement des collèges et lycées.

L'évolution de l'activité n'est ni anticipée, ni prise en compte dans les affectations des agents, engendrant de l'inoccupation. Les effectifs de la direction des ressources terrestres et maritimes par exemple n'ont pas été adaptés aux conséquences de l'immobilisation des matériels agricoles faute d'entretien ; les agents chargés de l'exécution de travaux dans les exploitations agricoles ont dès lors une activité très limitée. Au service des ressources forestières qui compte 61 agents, les outillages de la scierie sont en grande partie hors d'usage. Lors d'un contrôle sur place, la grande majorité des agents étaient absents. L'activité très réduite – avec une moyenne de trois factures par mois – de la régie de recettes chargée d'encaisser les factures de prestations de la scierie auprès d'entreprises ou de particuliers ainsi que la vente de plants d'essences forestières, est un exemple de l'inadéquation des moyens au service.

La chambre invite le département à rationaliser les effectifs selon ses missions et ses compétences.

3.1.2 Les titularisations

En application de la loi du 12 mars 2012 relative à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, le département a adopté par délibération de juillet 2013 un plan pluriannuel de titularisation des agents contractuels concernant 684 agents. La délibération mentionne un coût total de 3 M€. Ce calcul est basé sur un coût incomplet : il ne tient pas compte des titularisations des années antérieures. Le plan pluriannuel représente en réalité un montant de 6,5 M€ entre 2013 et 2016, hors revalorisation de la majoration de traitement.

Tableau n° 4 : Titularisation prévisionnelle des agents contractuels de 2013 à 2016

	2013	2014	2015	2016
Nombre d'agents pouvant être titularisés par année	73	175	224	212
Nombre cumulé d'agents pouvant être titularisés	73	248	472	684
Impact financier annuel	0,3 M€	0,7 M€	1,1 M€	1,0 M€
Impact financier cumulé	0,3 M€	1 M€	2,1 M€	6,5 M€

Source : chambre régionale des comptes à partir de la délibération du conseil départemental du 8 juillet 2013

L'organisation des comités de sélection a été confiée au centre de gestion de la fonction publique territoriale de Mayotte. Le taux de sélection est de près de 100 % de 2013 à 2016, seuls quatre agents ayant été déclarés inaptes. En comparaison, le taux de reçus après les sélections professionnelles est de 83 % dans la fonction publique territoriale au niveau national.

En novembre 2016, le département avait titularisé 620 agents, certains n'ayant pas demandé leur titularisation en raison de leur situation administrative individuelle. Alors que le département vise la titularisation de l'ensemble des contractuels éligibles au dispositif, 19 000 agents de la fonction publique territoriale ont été titularisés au niveau national sur

42 800 contractuels éligibles en juillet 2015⁹. Les titularisations décidées par le département de Mayotte représentent 4,6 % du nombre total des titularisations alors que les effectifs du département ne pèsent que 0,02 % des effectifs de la fonction publique territoriale¹⁰.

La collectivité a étendu le plan pluriannuel dans le cadre de la loi du 20 avril 2016 qui prolonge le dispositif d'accès à l'emploi titulaire de deux années jusqu'au 13 mars 2018. 206 agents sont concernés par le dispositif en 2017 et 2018 pour un budget prévisionnel de 2,5 M€. Les comités de sélection n'ont déclaré inaptés que huit candidats en 2017 soit un taux de sélection proche de 100 %.

Les agents contractuels représentaient 57 % des effectifs du budget principal en 2012 contre 13,6 % en 2016. Ils seront de l'ordre de 5 % en 2017. La comparaison avec les références nationales, fait apparaître que la proportion de fonctionnaires dans les effectifs à Mayotte est largement supérieure aux autres collectivités, qu'il s'agisse de la France entière (77 % de fonctionnaires en 2016), de l'outre-mer (53,3 % en 2013) ou des seules collectivités du département de la Guyane (64,1 % en 2013). Ces comparaisons confirment un recours massif aux titularisations au moyen de la loi du 12 mars 2012. La chambre observe que le département a recours à ce dispositif en méconnaissance de ses besoins réels en termes d'effectifs de fonctionnaires. En procédant de la sorte et avec l'octroi de la majoration de traitement, il grève la masse salariale.

Tableau n° 5 : Comparaison du taux d'agents titulaires sur le nombre d'agents du Conseil départemental avec d'autres collectivités

	Département de Mayotte (2016)	Ensemble des collectivités (2016)	Départements d'outre-mer (2013)	Guyane (2013)
Titulaires et stagiaires	86,4%	77%	53,3%	64,1%
Contractuels	13,6%	19%	46,7%	35,9%
Autres statuts		4%		

Sources : DGAFP, *État des lieux de la fonction publique territoriale, Chiffres-clés 2016 et Conseil supérieur de la fonction publique territoriale du 27 février 2013*

3.1.3 Les contrats aidés

Par délibération d'octobre 2015, le département a décidé le recrutement de 300 personnes dans le cadre du contrat emploi d'avenir (CEA). La plupart d'entre eux ont été recrutés début 2016. Plusieurs échanges entre les services du département et ceux de l'État témoignent de difficultés dans la gestion des dossiers individuels. Certains dossiers n'ont pu être instruits par les services de l'État en raison d'informations manquantes pour le traitement des demandes. Compte tenu de cette situation, l'État a diminué de moitié, soit de 300 à 150, le plafond de contrats pour le 1^{er} semestre 2016.

Alors même que les dossiers n'avaient pas été validés par les services de l'État, le département a recruté des jeunes en CEA, s'interdisant toute possibilité d'aide en raison de

⁹ DGAFP, bilan à mi-parcours sur les conditions d'application du dispositif de titularisation issu de la loi du 12 mars 2012, juillet 2015.

¹⁰ Chiffres clés 2016 de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique.

l'absence de rétroactivité du dispositif. Le département a engagé de nouvelles dépenses sans certitude de leur compensation. Il a dû mettre fin de manière anticipée à certains contrats au moment de leur renouvellement. La perte financière pour le département due à l'absence de prise en charge de 150 CEA s'élève pour une année à 1,6 M€. Ce coût montre la nécessité pour le département de se conformer aux modalités de recrutement des personnels en contrats aidés.

3.2 Les charges de personnel

3.2.1 L'évolution de la masse salariale

Alors que les effectifs hors contrats aidés diminuent de 2,6 % entre 2012 et 2016, les charges de personnel augmentent : après atténuations de charges, elles représentaient 41 % des dépenses réelles de fonctionnement en 2016 contre 36 % en 2012.

Tableau n° 6 : Évolution de la masse salariale

<i>en millions d'€</i>	2012	2013	2014	2015	2016
<i>Personnel titulaire</i>	46,7	51,6	51,5	59,9	75,9
+ <i>Personnel non titulaire</i>	22,0	20,6	23,3	21,3	11,0
+ <i>Assistantes maternelles</i>	1,8	2,1	2,8	3,6	3,0
+ <i>Personnel en contrat aidé</i>	0,5	0,0	2,1	5,8	6,5
- <i>Atténuations de charges</i>	2,6	12,2	11,4	13,2	13,3
= <i>Rémunérations du personnel</i>	68,4	62,1	68,3	77,4	83,1
+ <i>Charges sociales</i>	12,2	15,0	16,6	17,7	20,2
+ <i>Impôts et taxes sur rémunérations</i>	1,2	1,2	1,2	1,2	1,4
= <i>Charges de personnel totales</i>	82,3	78,5	86,1	96,4	104,5

Sources : comptes de gestion retraités

Le premier et principal facteur d'augmentation des charges de personnel est l'attribution d'une majoration de traitement aux fonctionnaires territoriaux par délibération de décembre 2013 : 15 % en 2014, 10 % supplémentaires par an pour atteindre 40 % en 2017. Le second facteur est la titularisation de la majorité des agents contractuels qui conduit à leur verser également la majoration de traitement réservée aux fonctionnaires. Le coût de la rémunération des agents titulaires a ainsi progressé de 62,3 %, soit plus de 29,2 M€ entre 2012 et 2016.

La décision d'octroyer une majoration de traitement obère les marges de manœuvre du département. Elle a été aggravée par les titularisations d'agents contractuels afin qu'ils puissent en bénéficier. Comme la chambre l'a rappelé dans ses avis budgétaires, cette situation n'est pas soutenable au regard des ressources du département.

Les conséquences de la majoration de traitement n'ont pas été anticipées notamment lors de la passation du marché pour le transport scolaire passé avec la société MATIS. Le contrat prévoit la mise à disposition de 89 agents du département qui font l'objet d'un remboursement par le prestataire. La convention de mise à disposition du 1^{er} août 2013 ne comporte aucune stipulation relative à la majoration de traitement des agents du département qui n'est donc pas remboursée par la société. Ce surcoût pour la collectivité vient s'ajouter aux dépenses dues au titre de la prestation réalisée. En 2016, en considérant que l'impact de la majoration de traitement sur un salaire moyen de médiateur social affecté aux transports scolaires est de 500 € par mois, le surcoût est de plus de 530 000 €.

Les prévisions budgétaires en matière de ressources humaines ne sont pas satisfaisantes. Les écarts répétés depuis plusieurs exercices faussent l'information financière communiquée à l'assemblée délibérante ; elles fragilisent l'exercice de ses compétences par le département. À titre d'exemple, en 2016, l'écart entre les prévisions de charges de personnel et les charges de personnel réelles, soit 2,2 M€, correspond au montant de la dotation reçue par le département au titre de l'allocation personnalisée d'autonomie de 1,8 M€ au détriment des ayants droit.

Tableau n° 7 : Taux de consommation du chapitre 012 – charges de personnel

	2013	2014	2015	2016
<i>Budget primitif</i>	98 512 000	97 512 000	102 000 000	113 300 000
<i>Compte administratif</i>	91 005 284	98 201 741	110 458 993	115 543 669
<i>Taux d'exécution</i>	92 %	101 %	108 %	102 %

Sources : budgets primitifs et comptes administratifs

Les prévisions des dépenses de personnel par la direction des ressources humaines s'élèvent à 129,5 M€ pour l'exercice 2017. Le budget primitif inscrit un montant de 120,3 M€ au budget principal et 6,7 M€ au budget annexe de l'aide sociale à l'enfance, soit une dépense totale de 127 M€. La chambre invite le département à améliorer la coordination entre la direction des ressources humaines et celle des finances pour améliorer la prévision des charges de personnel.

En 2016, 61 % des femmes et 41 % des hommes avaient moins de 40 ans, soit au total plus de la moitié des agents du département. 81 agents avaient plus de 60 ans. Les économies à attendre du non remplacement des départs en retraite entre 2017 et 2021, à raison d'une cinquantaine d'agents en moyenne par année, représenteraient plus de 1,1 M€ dès la première année.

Au regard des sureffectifs et du poids de la majoration de traitement, la principale marge de manœuvre dont dispose le département pour contenir sa masse salariale est une baisse du coefficient de majoration de traitement et une révision du régime indemnitaire.

La chambre recommande au département d'engager un plan d'économies sur ces deux variables d'ajustement. À défaut, faute d'avoir réalisé des recrutements selon ses besoins réels, sa situation financière ne lui permettra ni d'exercer ses compétences, ni de réaliser les investissements nécessaires à l'ensemble de la population.

3.2.2 Les agents mis à disposition

La collectivité met à disposition 204 agents auprès de collectivités ou organismes divers comme mentionné en annexe n° 2. 53 agents ne font pas l'objet de remboursement du traitement de la part de l'organisme d'accueil. Il s'agit d'agents mis à disposition de syndicats, d'écoles coraniques, ou de communes. L'article 2 du décret n° 2008-580 du 18 juin 2008 relatif au régime de la mise à disposition applicable aux collectivités territoriales n'autorise pas la mise à disposition à titre gratuit entre collectivités. Le département a ainsi mis fin le 27 juillet 2016 à une mise à disposition gratuite à la commune de Koungou d'un agent pour exercer les fonctions d'officier d'état civil mais il demeure encore affecté dans cette commune sans que sa rémunération ne soit remboursée.

Les 151 agents mis à disposition avec prise en charge du traitement de la part de l'organisme d'accueil se répartissent entre le vice-rectorat, la société MATIS et quelques communes. Les communes de Kani-Keli, Sada, M'Tsangamouji et de Pamandzi ne paient pas les sommes dues au titre de la mise à disposition, malgré l'émission de titres de recettes ; le montant total en instance de perception pour les exercices 2012 à 2016 s'élève à 0,5 M€.

La chambre invite le département à régulariser cette situation en instaurant un suivi plus étroit et plus régulier du remboursement des sommes dues par les communes d'accueil.

3.2.3 Les avancements de carrière

L'article 78 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 disposait que si l'avancement d'échelon à l'ancienneté maximale est accordé de plein droit, l'avancement d'échelon à l'ancienneté minimale est une faculté ouverte uniquement pour les fonctionnaires dont la valeur professionnelle le justifie. À partir du 1^{er} janvier 2017, la loi de finances n° 2015-1785 pour 2016 supprime l'avancement à durée minimum des fonctionnaires.

Au département de Mayotte, la totalité des avancements d'échelon sont effectuées à la durée minimale d'ancienneté chaque année. Le département ne respecte pas les dispositions législatives en vigueur sur la période en ne procédant à aucune sélection selon la valeur professionnelle des agents. Cette pratique représente également un coût qui peut être estimé à 200 000 € hors charges pour les seuls attachés¹¹.

Il en est de même de l'avancement de grade qui correspond au passage à un grade supérieur au sein d'un même cadre d'emplois soit en fonction de l'ancienneté soit après examen professionnel. Le département a retenu un ratio de 100 %, il n'a mis en place aucune sélectivité selon la valeur professionnelle des agents.

¹¹ Un attaché à l'échelon 5 en décembre 2011 parvenait, avec une durée d'avancement minimale, à l'échelon 8 en décembre 2015. Avec une durée maximale, en décembre 2015 il n'aurait atteint que l'échelon 6. La différence de traitement annuel entre l'échelon 6 et l'échelon 8 est de 2 500 € brut. 79 attachés ayant obtenus un avancement en 2016, le coût des avancements d'échelon à la durée minimum pour les seuls attachés peut être estimé à 200 000 € hors charges.

3.2.4 La formation professionnelle

Le département ne dispose pas de plan de formation. Des réunions mensuelles ont été organisées jusqu'en juillet 2015 avec le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) à l'initiative de celui-ci, afin de définir les besoins de formation et décliner une offre adaptée aux services. Une seule réunion s'est tenue en mars 2016. L'élaboration d'un plan de formation a été confiée à une chargée de mission en poste à Paris alors que le CNFPT dispose d'une direction régionale à Mayotte. Bien que l'agent se rende régulièrement à Mayotte, la chambre relève que cette affectation ne facilite pas les échanges avec les services du département ni avec le CNFPT. Ses déplacements occasionnent des frais de déplacement et de séjour. Ces derniers ne sont pas justifiés notamment par des prestations hôtelières et ne respectent pas les montants journaliers définis par les dispositions réglementaires.

Comme toutes les collectivités, le département verse une cotisation annuelle obligatoire au CNFPT qui représentait 1 % de la masse salariale jusqu'en 2015 et 0,9 % à compter de 2016, soit plus de 0,9 M€. Cette cotisation permet d'avoir accès à un catalogue de formations gratuites. Le département recourt pourtant à des formations payantes auprès d'organismes externes. Dans un contexte financier dégradé, la collectivité aurait intérêt à renforcer son partenariat avec le CNFPT local. Cette alternative serait économe des deniers publics.

L'absence de plan de formation est préjudiciable d'autant que les formations ne font pas l'objet d'un contrôle suffisant. À titre d'exemple, le département a pris en charge en 2013 une formation réalisée par la directrice générale adjointe en charge de la formation jusqu'en mai 2016. Malgré les responsabilités d'un poste de directeur général adjoint, la formation, qui était sans lien direct avec les fonctions exercées, était qualifiante et avait pour thème « praticien en relation d'aide et sophro-relaxation ». Réalisée à Paris entre novembre 2013 et août 2015, son coût s'est élevé à plus de 12 000 € auquel s'ajoutent sept billets d'avions et les indemnités de stage versées à l'agent. Le respect des conditions réglementaires de prises en charge des frais de mission aurait permis de réduire d'au moins de moitié le coût de cette formation.

Les formations du CNFPT pour les besoins spécifiques du département se soldent par un taux d'absentéisme des stagiaires de plus de 31 % contre une moyenne de 24 % pour les autres collectivités du département. Des stages sont annulés faute d'une mobilisation suffisante. Les agents seraient inscrits contre leur gré, sans information préalable en interne. Alors que les agents du département représentent plus de la moitié de la fonction publique territoriale à Mayotte, ils ne sont que 30 % des présents en formation au CNFPT : 1 485 sur 4 818 en 2016. Face à ce constat, le conseil d'orientation du CNFPT a envisagé en septembre 2016 de facturer les formations annulées pour des motifs injustifiés.

L'État a décidé d'intensifier les efforts de formation des agents territoriaux, notamment lors de la visite du Premier ministre à Mayotte en juin 2015. La mise en œuvre de cette intention s'est traduite par un courrier de la ministre de la fonction publique en mai 2016 au président du département sollicitant les noms des personnes en charge de ce dossier en vue de construire les axes d'un plan de formation. En avril 2017, il n'avait pas été donné suite à ces propositions. Le plan de formation n'était pas encore achevé. Sa présentation devant l'assemblée délibérante devrait être imminente.

L'ensemble de ces constats nourrit l'impression d'une absence d'intérêt du département pour la formation de ses agents. La chambre recommande au département de réaliser et mettre en œuvre un plan de formation en s'appuyant sur l'offre locale proposée par le CNFPT permettant d'en réduire les coûts.

4 LES RÉMUNÉRATIONS, LES FRAIS DE MISSION ET LES AVANTAGES EN NATURE

4.1 Le régime indemnitaire et les bonifications indiciaires

4.1.1 Le régime indemnitaire

Le régime indemnitaire applicable à l'ensemble des agents du département est fixé par une délibération de juillet 2009. Son coût total représente 11,2 M€ en 2016.

Tableau n° 8 : Répartition du régime indemnitaire selon les principales primes liées au grade

<i>En millions d'€</i>	2015	2016
<i>Indemnité d'administration et de technicité</i>	5,7	5,7
<i>Indemnité d'exercice des missions de préfecture</i>	1,4	1,5
<i>Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires</i>	1,7	1,8
<i>Indemnité spécifique de service</i>	0,8	0,8
<i>Nouvelle bonification indiciaire</i>	0,3	0,4
<i>Autres</i>	1,2	1
Total	11,1	11,2

Source : fichiers de la paye 2015-2016

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel a institué un nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP). L'arrêté d'application du 27 décembre 2016 précise les dates limites d'adhésion des différents corps et emploi au RIFSEEP ; elles s'échelonnent entre le 1^{er} janvier 2016 et le 1^{er} janvier 2019.

Aucun calendrier interne de mise en œuvre du RIFSEEP n'a été adopté. Aucun projet n'a été proposé au comité technique. Un groupe de travail interne a remis une proposition en février 2017 s'agissant notamment de la cotation des postes. Ces travaux ont été suspendus. La mise en œuvre du RIFSEEP serait prévue courant 2018. Les dates limites prévues par la loi n'ont d'ores et déjà pas été respectées s'agissant par exemple des attachés, des adjoints administratifs et des secrétaires administratifs qui forment l'essentiel des agents du département.

La chambre recommande au département d'appliquer le RIFSEEP en recherchant à diminuer le coût du régime indemnitaire compte tenu des opportunités offertes par ce nouveau dispositif et de ses contraintes financières. Elle souligne qu'une vigilance particulière doit être portée dans son application en raison des irrégularités soulevées ci-dessous.

4.1.1.1 L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS)

L'IFTS est une indemnité versée aux agents des filières administratives et techniques des collectivités territoriales dans la limite du régime dont bénéficient les services de l'État en application de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. Le département a fixé un coefficient variable selon les fonctions des agents qui est appliqué à un montant de référence déterminé par arrêté ministériel. L'IFTS a vocation à être remplacée par le RIFSEEP.

Sur un échantillon de 19 cadres bénéficiaires de l'IFTS en 2016 sur environ 200 agents concernés, 17 agents perçoivent un régime indemnitaire avec des coefficients dérogatoires par rapport à la délibération prise par le département. Cette situation se solde par un surcoût annuel de 52 500 €. À titre d'exemple, un attaché territorial occupant des fonctions de chargée de mission bénéficie d'une IFTS d'un coefficient de 8 contre un maximum de 6 fixé par la délibération du département. Il est le seul agent de l'échantillon à bénéficier d'une indemnité d'exercice des missions de préfecture également dérogatoire avec un coefficient de 2 alors que la délibération prévoit un coefficient maximum de 0,3 s'agissant d'un agent sans encadrement. Seuls deux cadres perçoivent un régime indemnitaire conforme à celui décidé par le département.

Généralisé à l'ensemble des attachés et attachés principaux, le surcoût peut être estimé à 530 000 € par an pour les seuls cadres de la filière administrative. Le directeur général des services a rappelé la nécessité de se conformer à la réglementation à compter du 1^{er} juillet 2017.

4.1.1.2 L'indemnité d'exercice des missions de préfecture (IEMP) et l'indemnité d'administration et de technicité (IAT)

L'IEMP et l'IAT sont des indemnités qui peuvent être attribuées aux agents d'exécution dans la limite des régimes dont bénéficient les différents services de l'État en application de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Le département a fixé par délibération un coefficient variable selon les fonctions qui est appliqué à un montant de référence déterminé par arrêté ministériel. Ces indemnités ont vocation à être remplacées par le RIFSEEP.

Le régime indemnitaire des agents chargés de la gestion des carrières et de la paye, soit 20 personnes à la direction des ressources humaines, a été revalorisé par des arrêtés individuels du 16 septembre 2015 signés par le secrétaire général nommé en 2016 directeur général adjoint chargé par intérim du pôle ressources et moyens. Les agents devaient bénéficier de l'IAT avec un coefficient de 7,5, de l'IEMP avec un coefficient de 1,5 et d'une bonification indiciaire de 25 points. Le département prévoit une IAT d'un coefficient maximum de 5 pour ces agents d'exécution et ne prévoit pas le versement de l'IEMP. Le décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale n'autorise pas le versement de la nouvelle bonification indiciaire aux agents en charge des ressources humaines, à l'exception des agents d'encadrement.

Les arrêtés ont été retirés le 18 novembre 2015 après rejet du paiement par le comptable public en l'absence de délégation de signature du président au secrétaire général. De nouveaux arrêtés rétablissant à nouveau une situation dérogatoire par rapport à la délibération, ont été signés le 19 novembre 2015 par le président. Le directeur général des services et le directeur des ressources humaines opposés à ces indemnités indues, n'en ont pas été informés, le secrétaire général ayant transmis directement au président les arrêtés litigieux.

Outre son caractère illégal, l'impact financier de ce seul exemple, s'élève, pour 20 agents, à 50 000 € par an. Il résulte de dysfonctionnements au service des ressources humaines.

4.1.1.3 L'indemnité d'astreinte et l'indemnité de permanence

Définie par le décret n° 2005-542 du 19 mai 2005 relatif aux modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes et des permanences, l'astreinte est la période pendant laquelle un 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.

La délibération de juillet 2016 relative aux emplois autorisés à bénéficier de l'indemnité d'astreinte et de permanence, indique que les astreintes sont planifiées par le directeur général adjoint par trimestre. Selon cette décision, le département peut avoir à recourir au régime des astreintes ou de la permanence, en cas d'événement climatique, de maintenance d'un bâtiment, d'exigence de continuité de service, d'impératif de sécurité ou d'événement exceptionnel. Précédemment, cette indemnité d'astreinte était versée sans que la collectivité l'ait décidé.

68 agents en charge des transports scolaires ont ainsi bénéficié d'une indemnité d'astreinte tout au long de l'année 2016 à raison de 149,50 € par mois pour une semaine complète d'astreinte, soit un surcoût annuel de plus de 120 000 €. L'indemnité d'astreinte, dont l'octroi n'est pas motivé par les cas prévus dans la délibération et qui ne repose pas sur un tableau de planification, a été versée alors même que le service de transport scolaire n'est pas en activité durant les vacances scolaires et que les horaires des trajets sont réguliers. Son attribution n'apparaît pas justifiée ; elle doit être réservée aux seuls agents sur qui s'imposent des contraintes individuelles réelles d'organisation et de disponibilité.

Également définie par le décret n° 2005-542 précité, la permanence correspond à l'obligation faite à un agent de se trouver sur son lieu de travail habituel, ou un lieu désigné par son chef de service, pour nécessité de service, un samedi, un dimanche ou un jour férié. Les dispositions réglementaires ne permettent pas la rémunération des permanences en journée la semaine. En effet, par référence à la définition de la permanence, il serait contradictoire d'être de permanence pendant sa journée de travail. Le versement des indemnités de permanence est exclu pour des semaines complètes.

Par arrêtés individuels, le département verse l'indemnité de permanence, notamment, à 21 agents mis à disposition du prestataire du transport scolaire. D'un montant de 448,44 € pour une semaine de permanence par mois jusqu'en août 2016, puis de 477,60 € pour une semaine de permanence par mois à partir de septembre 2016, le surcoût global s'élève à 100 000 € par an.

En donnant un caractère régulier et continu aux indemnités d'astreinte et de permanence, sans lien avec un besoin spécifique ponctuel, le département a octroyé un complément de rémunération ; il a enfreint les règles relatives aux primes et avantages, notamment définies par l'article 88 de la loi du 25 janvier 1984 aux termes duquel les régimes indemnitaires sont fixés dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État. La chambre rappelle que les indemnités d'astreinte et de permanence répondent aux conditions réglementaires précitées. Elle invite le département à s'y conformer en mettant un terme aux situations constatées.

Le directeur général des services a annoncé le 15 mai 2017 une stricte application du régime indemnitaire, notamment l'IFTS, l'IAT et l'IEMP, à compter du 1^{er} juillet 2017.

4.1.2 La nouvelle bonification indiciaire

Les décrets n° 2006-779 et 2006-780 du 3 juillet 2006 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) à certains personnels de la fonction publique territoriale constituent le cadre juridique des modalités d'application de la NBI. Il appartient ensuite aux collectivités, sur la base de ces textes de référence de définir précisément les modalités d'application et les fonctions y ouvrant droit.

Le département n'a pas défini les fonctions éligibles à la NBI permettant la cotation des postes. La NBI est appliquée au cas par cas, sans référence à des règles internes. Cette situation a pour conséquence des conditions de mise en œuvre contestables. Les niveaux de NBI appliqués ne correspondent pas systématiquement aux fonctions exercées. En l'absence de suivi des situations individuelles, les points de NBI attribués ne sont pas modifiés lorsque les agents changent de fonction. À l'inverse, des agents exerçant des fonctions éligibles ne perçoivent pas de NBI.

À titre d'illustration, outre les agents de la direction des ressources humaines précédemment mentionnés, deux des directeurs généraux adjoints par intérim perçoivent 50 points de nouvelle bonification indiciaire, l'un depuis mai 2015, l'autre depuis janvier 2017. Ce dernier bénéficiait auparavant et depuis mai 2016 de 25 points. La jurisprudence du conseil d'État¹² considère que l'intérim est temporaire et n'ouvre pas droit au bénéfice de la NBI attachée à l'emploi correspondant. Dès lors c'est à tort que les deux directeurs généraux adjoints l'ont perçu. Le changement de fonctions des directeurs nommés chargés de mission ne s'est pas traduit par une suppression de la bonification dont ils bénéficiaient. Cette situation concerne 22 agents qui n'encadrent désormais plus d'équipes. Les personnels titulaires affectés au fonctionnement du cabinet bénéficient de 10 à 25 points de NBI sans que le décret n° 2006-779 ne vise ces fonctions. Une assistante socio-éducative affectée à l'aide sociale à l'enfance jusqu'en août 2016 encadrait un service et bénéficiait d'une NBI de 25 points. Mutée à la délégation de Mayotte à la Réunion en septembre 2016 afin d'y poursuivre une formation en alternance, elle n'occupe plus de fonctions d'encadrement. Pour autant, elle continue de percevoir depuis septembre 2016 la prime.

Le nombre d'agents bénéficiaires de la NBI et le volume de points attribués sans corrélation avec les postes occupés augmentent et représentent plus de 19 % des fonctionnaires : 446 agents ont bénéficié de points de NBI en décembre 2016 contre 288 deux ans plus tôt soit une progression de 37 %. En se conformant à la réglementation, les charges de personnel seraient réduites de 130 000 €.

La chambre rappelle qu'en application des décrets n° 2006-779 et 2006-780, la NBI est versée aux agents à raison des fonctions exercées et prévues réglementairement ; elle demande qu'il soit mis un terme aux attributions irrégulières de NBI qui constituent des indus.

4.2 Les frais de mission et de déplacement

Dans son rapport de janvier 2012, la chambre avait soulevé l'irrégularité de la délibération du 2 février 2009 qui détermine les taux de remboursement des frais de

¹² Conseil d'État, 14 juin 2000, n° 203680.

déplacement des agents et des élus, à la fois pour leurs missions et pour leurs formations. Le département a laissé perdurer cette situation irrégulière. Il a maintenu un forfait couvrant les frais de repas et d'hébergement de 200 € par jour dans la limite de 21 jours de mission pour les élus et de 150 € pour les agents. Les montants retenus par le département entraînent des surcoûts.

La chambre rappelle qu'en application du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État et également applicable aux agents de la fonction publique territoriale en vertu du principe de parité, les frais de mission en métropole s'élèvent à 15,25 € par repas si le déplacement a lieu pendant la tranche horaire de 11h à 14h et/ou de 18h à 21h et à 70 € par nuit pour Paris ou 60 € en province. Un montant forfaitaire est fixé pour les déplacements dans les départements d'outre-mer d'un montant de 90 €. Les taux sont modulés en fonction des destinations à l'étranger. Les frais de déplacement et de séjour des élus sont remboursés dans les conditions applicables aux agents de l'État. Lorsque l'intérêt du service l'exige et pour tenir compte de situations particulières, le décret autorise à déroger, pour une durée limitée, à la réglementation applicable, sans que les sommes remboursées ne soient supérieures à celles effectivement engagées.

4.2.1 Les frais de mission des élus

Les frais de mission des élus ont été multipliés par 2,6 entre 2012 et 2014, exercice au cours duquel ils atteignent plus de 750 000 €. Ils sont revenus en 2016 à un coût légèrement supérieur à celui de 2012 ; ils représentent encore le double des frais de mission de 2009. La majorité des missions des élus sont effectuées à Paris et La Réunion.

Tableau n° 9 : Nombre de missions sur les destinations principales de 2014 à 2016

<i>Destination des missions</i>	2014	2015	2016
<i>Paris</i>	57	50	28
<i>Madagascar</i>	35	9	4
<i>Réunion</i>	13	11	19
<i>Bruxelles</i>	11	2	3
<i>Comores</i>	11	3	0
<i>Autres</i>	19	5	11
Total	146	80	65

Source : Délibérations de mandats spéciaux aux élus et pièces de dépenses relatives aux frais de mission des élus.

En 2014, plus de 1 000 journées de mission d'élus ont été indemnisées au taux de 200 € par jour. L'application des montants prévus par la réglementation aurait permis au département de limiter ses dépenses de 100 000 € au cours de cet exercice. Une plus grande adéquation de la durée des missions avec les motifs des déplacements serait également une source d'économie. Les exemples ci-après en sont l'illustration :

- 35 missions ont été organisées en 2014 pour la seule destination de Madagascar. Huit missions ont été réalisées par un conseiller départemental et six par un autre. Les motifs figurant sur les ordres de mission sont peu précis et les durées sont longues au regard de l'objet du déplacement. Le premier s'est ainsi rendu 14 jours à Madagascar en août 2014 pour une rencontre avec un chef de région. Il s'était déjà rendu 10 jours dans l'île pour le festival Douna en juin avec un autre élu.
- Un élu s'est rendu aux Seychelles du 10 au 17 mars 2014 pour la préparation de la participation de Mayotte au carnaval international de Victoria, puis également le 20 avril 2014 pour 10 jours pour le carnaval lui-même accompagné d'un second élu.
- Trois élus se sont rendus pour 8 jours au salon de l'agriculture à Paris du 21 février 2014 au 2 mars 2014.

Le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 précise que le service qui autorise le déplacement choisit le moyen de transport au tarif le moins onéreux et, lorsque l'intérêt du service l'exige, le plus adapté à la nature du déplacement. Ainsi, les déplacements des élus devraient être réalisés en classe économique sauf si l'intérêt du service l'exige. Les deux présidents successifs ont systématiquement voyagé en classe « affaires ». Les conseillers départementaux voyagent en classe supérieure, occasionnellement en classe « affaires ». Cette pratique, contraire à la réglementation, représente à nouveau un surcoût que la chambre évalue à 100 000 € en 2014.

Cette économie serait plus grande encore si le recours en classe économique était systématique non seulement pour les trajets de courte distance tels que La Réunion, Madagascar, Les Comores, mais aussi vers la Polynésie, la Guyane, la Martinique ou la Guadeloupe, destinations de missions des élus en 2014. Le déplacement d'un élu en Polynésie

en juin 2014 a représenté un total de 12 300 €. L'application de la réglementation aurait conduit à réduire de moitié le coût de la mission¹³.

4.2.2 Les frais de mission des agents

Les frais de mission des agents, de plus de 1,2 M€ jusqu'en 2015, ont été divisés par 2,7 en 2016 (467 000 €).

Comme pour les élus, le département applique un régime dérogatoire à la réglementation pour les frais de mission des agents. Les heures de départ et de retour de mission ne sont pas prises en compte ; la détermination du nombre de jours de la mission est aléatoire selon que le temps du trajet en avion est ou non pris en compte. En 2015, le coût du non-respect de la réglementation est estimé à plus de 75 000 €.

Le forfait journalier aboutit à un décompte en nombre de jours, alors que la réglementation prévoit la détermination de l'heure de départ en mission et de l'heure de retour afin de vérifier l'ouverture de droit à prise en charge d'un repas. Le repas d'un agent partant en mission à La Réunion en fin de journée ne devrait ainsi pas être indemnisé ; le département appliquant un forfait journalier indemnise l'intégralité de la journée. Le forfait ne permet pas non plus de décompter les repas offerts aux agents pendant leur mission.

Les libellés des ordres de mission sont imprécis :

- Du 25 octobre au 8 novembre 2014, le chef du service social de la délégation de Mayotte à la Réunion s'est rendu à Cayenne, avec comme ordre de mission, « une mission élus et techniciens de Mayotte à Cayenne » ;
- Le précédent directeur général des services s'est rendu régulièrement en métropole sur la base d'ordres de mission indéfinis mentionnant par exemple pour celui du 12 au 20 novembre 2014 « divers rendez-vous » ;
- En 2015, six agents du service cadial se sont rendus à Marseille du 14 au 25 janvier, sur la base d'un ordre de mission mentionnant « mission en métropole à la demande de la communauté mahoraise des Bouches du Rhône » ;
- Certaines durées de mission ne sont pas cohérentes avec l'objet de l'ordre de mission.

Les commandes de billets sont effectuées au mieux sur la base d'une demande de plusieurs devis ; la chambre relève qu'un seul prestataire est consulté dans la majorité des cas. Le département ne dispose pas de marché de billetterie malgré le montant des dépenses : 149 000 € avec une la même agence de voyage par exemple en 2016. Il devrait être procédé à des procédures d'achat tenant compte des seuils réglementaires en matière de marchés publics. En raison de ses délais de paiement qui atteignent près d'une année, les prestataires risquent de demeurer réservés. Ces retards occasionnent des frais importants en intérêts moratoires. À titre d'illustration, une facture du 8 juillet 2013 de 2 971 € d'une agence de voyage a été mandatée le 12 mai 2014, celle du 3 juin 2013 de 4 424 € le 12 mai 2014, ou celle du 20 juin 2013 de 3 054 € le 13 mai 2014. Le principal prestataire de vente de billets du département a émis le

¹³ 1 400 € de frais de mission et 4 900 € de billet d'avion contre 2 800 € de frais de mission et 9 500 € de billets d'avion en classe supérieure.

21 septembre 2015 une facture de 14 376 € relative aux intérêts moratoires des factures non réglées à échéance pour les exercices 2013, 2014 et 2015.

La représentation de Mayotte au forum des régions ultrapériphériques à Bruxelles en 2014 et 2017

En septembre 2014, le département de Mayotte a pris en charge le déplacement de 42 personnes à l'occasion du 3^{ème} forum des régions ultrapériphériques à Bruxelles pour un coût moyen de billet d'avion en classe supérieure de 4 500 € pour les élus et de 2 800 € pour les agents du département et les personnes extérieures invitées, soit un coût total de 147 000 €. S'il avait recouru à la classe économique au lieu de la classe supérieure, le coût aurait été diminué de 60 000 €. La collectivité a également pris en charge les frais de mission de quatre personnes du conseil économique, social et environnemental et du conseil consultatif culturel, éducatif et environnemental ainsi que de 28 personnes extérieures au service du département relevant de syndicats mixtes de collectivités, de représentants et anciens représentants du monde économique et de la société civile et de journalistes.

L'opération a été renouvelée en mars 2017. Le coût total de l'opération s'est élevé à 66 000 €, soit une dépense moindre de 55 % par rapport à 2014 et rendue possible principalement grâce à une limitation du nombre de participants. Sept élus ont voyagé en classe « affaires » et 13 agents en classe économique. Un agent a bénéficié de 28 jours de frais de mission soit 4 200 €. Le déplacement d'aucune personne extérieure au département n'a été pris en charge.

Eu égard au coût de ces missions, la chambre invite le département à évaluer la plus-value d'une telle participation au forum des régions ultrapériphériques.

4.2.3 Les tickets de barges

Le département a acheté des tickets pour piétons et véhicules au service des transports maritimes à hauteur de 23 463 € en 2015. Ramené à une semaine de cinq jours ouvrés, la consommation moyenne de tickets piétons est de près de huit par jour, plus de trois par jour pour les véhicules en 2015. En 2014, les achats de tickets n'ont commencé qu'à compter du mois de novembre et se sont limités à une dépense de 5 626 €.

L'utilisation de ces tickets dont aucun suivi n'a été effectué rend difficile toute justification par le département. Le stock, géré auparavant par le service des finances, est désormais confié au service du garage qui dépend de la direction des moyens généraux. Aucun enregistrement des entrées et sorties des tickets n'est tenue. La chambre invite le département à réaliser un suivi des tickets de barge.

4.3 Les avantages en nature

4.3.1 Les titres restaurant

Malgré ses contraintes financières liées notamment à la majoration de traitement, le département a décidé en 2016 d'attribuer des titres restaurants à tous ses agents. L'enveloppe financière prévisionnelle est de 6,4 M€ par an, dont 3,9 M€ à la charge du département et 2,5 M€ prélevés mensuellement sur les traitements des agents bénéficiaires.

Les conditions d'octroi des titres restaurants sont généreuses : les titres restaurants sont attribués à la totalité d'entre eux à raison de 18 titres mensuels. Les titres sont d'une valeur faciale unitaire de 8,50 € et le département prend en charge 60 % du coût des tickets. À titre de comparaison, la valeur faciale moyenne des titres-restaurants émis en 2013 au niveau national était de 7,50 €¹⁴.

4.3.2 Les logements

4.3.2.1 La mise en œuvre de la nouvelle réglementation

La réglementation applicable en matière de logements

L'article 21 de la loi n° 90-1767 du 28 novembre 1990 autorise l'attribution d'un logement de fonctions aux agents occupant l'un des emplois fonctionnels d'un département ainsi qu'à un collaborateur de cabinet. Le décret n° 2012-752 du 9 mai 2012 a modifié la partie réglementaire du code général de la propriété des personnes publiques et a réformé le régime applicable aux logements de fonction. Jusqu'alors, deux types d'attribution existaient : les logements par nécessité absolue de service (NAS) et les logements pour utilité de service (US). Le nouveau régime retient également deux catégories de logements de fonction :

- La concession de logement par nécessité absolue de service (NAS), lorsque l'agent ne peut accomplir normalement son service, notamment pour des raisons de sûreté, de sécurité ou de responsabilité, sans être logé sur son lieu de travail ou à proximité immédiate. Cette concession comporte la gratuité du logement nu. L'attribution de ce logement n'est pas compatible avec l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS).
- La convention d'occupation précaire avec astreinte (COPA), peut être accordée à un agent qui ne remplit pas les conditions du logement par nécessité absolue de service, mais qui est tenu d'accomplir un service d'astreinte. Liées à un service d'astreinte, les conditions sont donc plus restrictives qu'auparavant. Cette convention donne lieu au paiement d'une redevance à charge du bénéficiaire. L'attribution du logement est compatible avec l'IFTS.

¹⁴ Source : Commission nationale des titres restaurant.

Dans les deux cas, le nouveau dispositif prévoit que le bénéficiaire du logement supporte l'ensemble des réparations locatives et des charges locatives afférentes au logement (charges, taxes, impôts, eau, gaz et électricité). La taille du logement est déterminée en fonction du nombre de personnes occupantes. Chaque attribution doit donner lieu à un arrêté nominatif. Les bénéficiaires de logements selon les anciennes dispositions pouvaient conserver leur situation jusqu'au 1^{er} septembre 2013.

Le régime des attributions de logements a reposé successivement sur des délibérations d'octobre 2005 et d'octobre 2015. La première délibération attribuait des logements pour nécessité absolue de service et pour utilité de service à certains agents ; elle fixait un forfait maximum de prise en charge du loyer à 1 400 € par mois pour le directeur général des services et les directeurs généraux adjoints, et à 800 € par mois pour les autres agents. Un nouveau cadre a été adopté par délibération d'octobre 2015 ; les arrêtés d'attribution de logements ont été pris fin mars 2016, soit avec un retard de deux ans et demi par rapport au délai de septembre 2013.

En juin 2017, cinq agents bénéficiaient d'un logement pour nécessité absolue de service et deux par convention d'occupation précaire avec astreinte. Les loyers de ces logements pris en charge par le département s'élèvent à 100 000 € en 2017.

Les conditions d'astreinte n'apparaissent pas remplies s'agissant du délégué départemental à la Réunion. L'attribution d'un logement de fonction ne devrait pas non plus être accordée aux directeurs généraux adjoints par intérim dont les fonctions sont par nature temporaires et pour les mêmes raisons jurisprudentielles qui ne permettent pas de leur verser la nouvelle bonification indiciaire ; ils bénéficient pourtant d'un tel logement. Alors que le bénéfice d'un logement de fonction est exclusif de celui de l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires en application des décrets n°2002-62 et n°2002-63 du 14 janvier 2002, l'un des directeurs généraux adjoint par intérim a perçu de janvier à avril 2017 l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires.

Par délibération de juin 2006, le département accorde en complément le bénéfice d'équipements mobiliers : deux chambres à coucher, une cuisine, un forfait d'installation de 2 000 € sont octroyés pour les logements du directeur général des services, du directeur de cabinet et des directeurs généraux adjoints. Cette libéralité, qui ne comporte aucun plafond, n'est prévue par aucune loi ou règlement. Le département n'a toutefois pas versé ces sommes lors des changements opérés dans l'encadrement en 2016.

4.3.2.2 Le défaut de paiement des redevances et des charges par les agents

Sous le précédent régime juridique des logements de fonction, les bénéficiaires devaient prendre en charge 15 % du montant du loyer, celui-ci étant plafonné par délibération du département à 1 400 € par mois. Désormais, les bénéficiaires de convention d'occupation précaire avec astreinte doivent prendre en charge 50 % du montant du loyer et, quel que soit le type de logement de fonctions, les agents sont redevables de l'ensemble des charges.

Le département émet avec retard les titres correspondant à ces redevances et charges. Il a par exemple émis en 2015 des titres correspondant à l'exercice 2013. En juin 2017, il n'avait émis aucun titre pour les redevances et charges 2016 et 2017. Au retard pris par le département s'ajoute l'absence de règlement des charges et de redevances d'occupation par plusieurs bénéficiaires de logement de fonction lorsque le comptable public les sollicite. Celui-ci est régulièrement contraint de procéder à une opposition à tiers détenteur. À titre d'exemple, en

2015, le comptable a opéré des oppositions à tiers détenteur pour cinq agents. La même année, le directeur de cabinet, a quitté ses fonctions sans régler les charges et redevances qui lui étaient imputables (1 548 €). Aucun titre n'a jamais été émis à l'encontre du précédent directeur général des services jusqu'en août 2016. La chambre observe que des rappels sont prélevés sur les salaires d'anciens bénéficiaires de logements de fonction mais aucunement sur ceux des bénéficiaires actuels.

La chambre invite le département à régulariser la situation des bénéficiaires des logements.

4.3.2.3 Les cas d'occupation sans arrêté attributif

Plusieurs logements du département ont été ou sont occupés sans arrêté attributif. Le précédent directeur général des services, lui-même concerné, avait émis des réserves quant à l'absence d'arrêtés attributifs de logement. La situation a perduré :

- Le directeur général adjoint en charge des ressources occupe un logement de fonction depuis avril 2016. Un arrêté de régularisation, non daté avec effet rétroactif, a été présenté au payeur départemental en avril 2017 pour la période d'avril 2016 à avril 2017. Le logement ne faisait pas partie des logements loués jusqu'alors par le département mais d'un logement dont les loyers n'ont pas été payés depuis l'entrée dans les lieux.
- Le précédent directeur général des services a bénéficié d'un logement pour nécessité absolue de service de novembre 2013 à avril 2016. Si la délibération du 24 octobre 2005 le permettait, aucun arrêté attributif de logement nominatif n'a été pris, à l'exception de la période allant de novembre 2015 à avril 2016. Le montant total des loyers pris en charge sans arrêté attributif de logement s'élève à plus de 41 000 €. La délibération d'octobre 2005 plafonnait le montant de prise en charge par le département à 1 400 € par mois ; le loyer s'élevant à 1 727 €, le directeur général des services aurait dû rembourser au département 7 800 €.
- Le directeur de cabinet du précédent président bénéficiait d'un logement de fonction pour nécessité absolue de service du 1^{er} janvier 2013 au 30 avril 2015 sur le fondement de la délibération d'octobre 2005. Aucun arrêté n'a été pris par le président. Seule une lettre du 17 juin 2014 lui attribue un logement. Le loyer s'élevait à 1 648,34 € dont 1 400 € pris en charge par le département. Compte non tenu du défaut de règlement des charges et redevances de l'exercice 2015, le montant total des loyers pris en charge par le département de manière irrégulière s'élève à 22 400 €.
- La délibération de novembre 2014 avait attribué un logement de fonction à un agent à compter du 1^{er} octobre 2014 en tant qu'inspectrice générale des services. Ce poste n'a pas été retenu par la délibération du 6 octobre 2016 qui détermine la liste de nouvelles fonctions pouvant bénéficier d'un logement de fonction. En contradiction avec la délibération, un arrêté de fin mars 2016, faisant référence à la délibération du 6 octobre 2015, a pourtant accordé un logement de fonction pour nécessité absolue de service à compter du 1^{er} novembre 2015 à l'intéressé. L'occupation du logement de cette date au 30 avril 2016, était irrégulière et a représenté un coût de 9 504 € pour le département.

La mise à disposition d'un logement constitue un complément de revenu imposable conformément à l'article 82 du code général des impôts et soumis à cotisations sociales conformément à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. Il doit figurer à aussi sur le bulletin de paye des agents concernés, ce qui n'est pas le cas. La chambre rappelle en conséquence au département l'obligation de déclarer les avantages en nature que constituent les logements aux administrations sociales et fiscales.

4.3.3 Les véhicules

4.3.3.1 Le parc de véhicules

La composition du parc de véhicules n'est pas exactement connue : il comporterait entre 169 et 173 véhicules selon les différents états obtenus par la chambre¹⁵. 43 véhicules n'ont aucune consommation de carburant en 2016. La chambre invite le département à réaliser un bilan exhaustif de son parc de véhicules, notamment en vue de procéder à des cessions. Le département pourrait ainsi réduire ses primes d'assurance et le coût du gardiennage.

Plus de 50 agents sont affectés au garage. Un agent est responsable en moyenne de trois véhicules. Par comparaison, la moyenne du nombre d'agents affectés à un parc automobile dans les collectivités est de 28 véhicules par agent et les préconisations de gestion au regard d'études réalisées dans des parcs automobiles privés, sont d'une cinquantaine de véhicules par agent¹⁶. Les effectifs du garage sont nombreux et sous-employés. Ce constat est connu du département puisque signalé par des rapports internes en 2012 et 2017 sans qu'aucune mesure n'a été prise pour en réduire le nombre.

Les compétences des agents sont très insuffisantes. Seuls deux ont la qualification de mécanicien ; les autres agents n'ont pas de qualification technique. Les outillages sont limités ou en panne. L'absence d'un stock de pièces usuelles et les difficultés à obtenir la signature d'un bon de commande dans un délai raisonnable ne permettent pas d'entretenir le parc. Cette gestion défaillante entraîne des surcoûts : des réparations et des entretiens sont réalisés par des prestataires extérieurs, y compris pour des interventions simples telles que des vidanges, et des changements de filtres). Le coût de la maintenance du matériel roulant est en augmentation de plus de 500 % entre 2012 et 2015. L'émission tardive des bons de commande, souvent après la date de validité du devis de la pièce, entraîne des immobilisations de longue durée génératrices de nouvelles pannes.

Le département avait mis en œuvre un dispositif de géolocalisation à compter d'août 2013 pour un coût d'équipement de 110 000 € et un contrat annuel de 35 000 €. Le département y a mis fin début 2017 eu égard aux frais d'équipement réalisés et malgré les effets positifs constatés après les premiers contrôles.

4.3.3.2 Les véhicules de fonction et de service

Des véhicules sont mis à disposition des élus et des agents lorsque l'exercice de leurs mandats ou de leurs fonctions le justifie en application de l'article L. 3123-19-3 du code général des collectivités territoriales. L'article 21 de la loi n° 90-1767 du 28 novembre 1990 relative à la fonction publique territoriale autorise l'attribution d'un véhicule de fonction aux agents occupant l'un des emplois fonctionnels d'un département.

Six véhicules de fonction sont attribués aux directeurs généraux adjoints et au directeur de cabinet selon les tableaux de suivi du parc de véhicules. Quatre véhicules de service sont également affectés au président du département et à certains agents à raison de leurs fonctions : la directrice de la communication, le délégué de Mayotte à la Réunion, le directeur de la

¹⁵ La liste des véhicules transmise par le département contient 169 véhicules dont 13 véhicules en location longue durée, celle des véhicules à assurer fournie au titulaire du marché d'assurance contient 173 véhicules et celle des véhicules immatriculés avec comme titulaire le conseil départemental contient 171 véhicules.

¹⁶ Fédération des maires des villes moyennes, Optimiser les services et les moyens des villes moyennes, tome 1, mai 2010.

protection maternelle et infantile. Le département n'a pris aucune délibération en contradiction avec le code général des collectivités territoriales. La chambre rappelle au département son obligation de délibérer annuellement sur les conditions de mise à disposition d'un véhicule au président et à des agents.

Pour les autres véhicules de service, le règlement intérieur adopté en octobre 2015 définit les conditions d'utilisation des véhicules de service. Seuls les agents soumis à des astreintes bénéficient d'un remisage à domicile pendant la période d'astreinte.

La mise à disposition d'un véhicule constitue un complément de revenu imposable conformément à l'article 82 du code général des impôts et soumis à cotisations sociales conformément à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. Le bulletin de paye des agents concernés doit en faire mention. La chambre rappelle au département l'obligation de déclarer en tant qu'avantage en nature la mise à disposition d'un véhicule aux administrations sociales et fiscales.

4.3.3.3 Les consommations de carburants

À partir des tableaux de consommation de carburant, la chambre a estimé les distances parcourues en 2016 sur la base d'une utilisation les jours ouvrables.

Les consommations de carburants de certains véhicules présentent des écarts importants. L'absence de tenue à jour des carnets de bord et la fin anticipée du système de géolocalisation ne permettent pas d'en comprendre les raisons.

La chambre invite le département à un suivi précis et rigoureux des carnets de bord et des consommations de carburant afin de réduire les dépenses correspondantes et le risque d'une utilisation abusive des cartes de carburant prépayées.

5 LES ACTIONS DE MAITRISE DES DÉPENSES DE PERSONNEL

Au vu de l'ensemble des constats, le département a la possibilité de contenir ses charges de personnel. Deux leviers ont été utilisés en 2016 et 2017 : la collectivité a limité en volume les missions à l'extérieur du département, soit une économie de 1,2 M€ ; les effectifs en contrats aidés ont été ramené au nombre fixé par convention avec l'État, ce qui a généré une économie de 1,6 M€.

D'autres actions sont possibles pour diminuer la masse salariale. Le non-remplacement des agents partant en retraite et un recrutement limité aux seuls agents ayant des compétences spécifiques doit permettre une économie de 0,5 M€ par an. L'application de la réglementation et des décisions de l'assemblée délibérante en matière de rémunération représente une économie de 0,9 M€ : 0,6 M€ s'agissant du régime indemnitaire, 0,2 M€ s'agissant des astreintes et des permanences et 0,1 M€ s'agissant de la nouvelle bonification indiciaire. Le non-respect de la réglementation en matière de frais de mission et de déplacement coûte 0,2 M€ par an. Concernant les avantages en nature, le département a la possibilité de revenir sur la prise en charge au niveau maximal des tickets restaurant : une baisse de 20 % de la prise en charge permettrait une économie de 0,4 M€. Il peut également revoir les décisions prises en matière de logements de fonctions et doit veiller au paiement régulier des charges et des soldes de loyer.

Ces mesures, qui n'excluent pas une révision de la majoration de traitement, représentent 2 M€ de charges de personnel en moins. 0,1 M€ par an peuvent être attendus du remboursement des agents mis à disposition des communes. L'organisation du temps de travail pourrait être révisée afin d'augmenter la productivité des services : les heures non travaillées équivalent à 3 M€ par an.

En application de l'article 37-1 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations, les sommes versées au titre de décisions créatrices de droits irrégulières peuvent être réclamées dans un délai de deux années à compter du premier jour du mois suivant celui de la date de mise en paiement du versement erroné. Les trop-perçus s'élèvent au total à 1,8 M€ : 1 M€ au titre de l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires, 0,4 M€ s'agissant des astreintes et des permanences, 0,3 M€ pour la nouvelle bonification indiciaire et 0,1 M€ au titre de l'indemnité d'administration et de technicité et d'indemnité d'exercice des missions de préfecture.

La chambre recommande au département de formuler ses demandes de remboursement avant la clôture de l'exercice 2017 concernant l'ensemble des primes, indemnités et compléments de rémunérations irrégulièrement versés depuis 2016.

ANNEXES

Annexe n° 1. Évolution du budget principal du département de Mayotte	38
Annexe n° 2. Répartition des agents mis à disposition	39

Annexe n° 1. Évolution du budget principal du département de Mayotte

	2012	2013	2014	2015	2016
Section de fonctionnement					
Recettes totales	281,2	308,9	244,7	265,1	295,3
<i>dont production des services et du domaine</i>	0,7	0,5	6,8	7,3	8,5
<i>atténuations de charges</i>	4,6	12,5	12,1	14,0	14,3
<i>fiscalité directe</i>	77,5	73,9	11,7	8,9	9,4
<i>fiscalité indirecte</i>	117,3	140,5	54,6	59,9	65,4
<i>autres ress. fiscales / fiscalité reversée</i>	15,2	12,1	21,7	29,9	42,8
<i>dotations</i>	51,4	53,6	116,3	118,1	121,2
<i>RSA et APA</i>	2,6	5,9	15,3	16,1	17,3
Dépenses totales	240,3	257,1	257,7	290,1	268,2
<i>dont charges à caractère général</i>	31,0	31,6	35,5	53,4	46,1
<i>charges de personnel</i>	86,9	91,0	98,2	110,5	112,2
<i>charges d'intervention</i>	22,9	29,2	36,5	40,2	45,4
<i>subventions de fonctionnement</i>	7,5	8,9	11,2	11,7	7,6
<i>autres charges de gestion</i>	27,4	24,7	30,6	30,3	30,6
<i>charges financières</i>	6,0	5,4	5,0	4,7	5,2
Excédent ou déficit reporté	-53,1	-12,2	28,9	15,9	-9,1
Résultat de la section de fonctionnement	-12,2	39,5	15,9	-9,1	18,0
Section d'investissement					
Recettes totales	29,2	51,5	45,6	42,3	31,3
<i>dont subventions reçues</i>	11,1	27,5	20,2	14,3	12,8
<i>amortissements</i>	12,5	13,0	15,8	17,6	14,8
Dépenses totales	29,2	59,3	51,8	42,7	46,4
<i>dont dépenses d'équipement</i>	12,4	39,7	29,6	18,0	16,0
<i>subventions d'équipement</i>	3,5	7,8	11,0	13,2	18,6
<i>remboursement d'emprunt</i>	9,1	8,5	7,8	7,9	7,7
Excédent de fonctionnement capitalisé	0,0	0,0	10,6	0,0	0,0
Excédent ou déficit reporté	13,7	13,7	5,9	10,3	10,0
Résultat de la section d'investissement	13,7	5,9	10,3	10,0	-5,1
Résultat total	1,5	45,4	26,2	0,9	12,9
Soldes intermédiaires de gestion					
<i>Excédent brut de fonctionnement</i>	56,4	70,7	14,4	-0,2	32,9
<i>Capacité d'autofinancement brute</i>	50,6	61,7	-0,5	-2,0	37,8
<i>Capacité d'autofinancement nette</i>	41,5	53,2	-8,4	-9,9	30,1
<i>dette au 31 déc.</i>	126,9	118,3	106,5	106,6	98,8
<i>Fonds de roulement net global au 31 déc.</i>	2,5	46,3	27,2	10,9	22,9

Sources : comptes administratifs et chambre régionale des comptes pour les soldes intermédiaires de gestion

Annexe n° 2. Répartition des agents mis à disposition

Répartition des agents mis à disposition gratuitement

<i>Organismes d'accueil</i>	Nombre d'agents
<i>Syndicats professionnels</i>	9
<i>Écoles coraniques</i>	14
<i>Cité des métiers</i>	10
<i>Communes</i>	8
<i>Agence de l'outre-mer pour la mobilité</i>	4
<i>Comité du tourisme</i>	2
<i>Direction régionale des finances publiques</i>	1
<i>Service départemental d'incendie et de secours</i>	1
<i>Direction de l'environnement, de l'aménagement et du logement</i>	3
<i>Groupement du service militaire adapté</i>	1
Total	53

Source : Tableau des effectifs au 31 décembre 2016

Tableau n° 10 : Répartition des agents mis à disposition avec prise en charge du traitement par l'organisme d'accueil

<i>Organismes d'accueil</i>	Nombre d'agents
<i>Vice-rectorat</i>	49
<i>Commune de Sada</i>	1
<i>Commune de Kani-Keli</i>	1
<i>Commune de M'Tsangamouji</i>	1
<i>Commune de Pamandzi</i>	1
<i>Parc naturel marin</i>	2
<i>MATIS (transports scolaires)</i>	89
<i>Brigade nature</i>	6
Total	151

Source : tableau des effectifs au 31 décembre 2016



Les publications de la chambre régionale des comptes de La Réunion, Mayotte
sont disponibles sur le site :

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

Chambres régionales des comptes La Réunion et Mayotte
44 rue Alexis de Villeneuve
97 488 Saint-Denis Cedex