

COLLECTIVITÉ EUROPÉENNE D'ALSACE

est servi en deux parts : l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et le complément indemnitaire annuel (CIA).

Le versement de l'IFSE aux agents de la CeA n'appelle aucune observation.

Cependant, le CIA n'est pas servi selon les conditions prévues par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 précité.

Plafonné en fonction des groupes de fonctions dans lesquels sont répartis les agents, le montant de CIA versé aux agents doit en effet être déterminé par la manière de servir, appréciée lors de l'évaluation annuelle des agents²¹. C'est d'ailleurs ce que prévoit la délibération de la CeA instituant le CIA qui précise que le montant doit refléter les conclusions de l'évaluation annuelle.

Or, dans les faits, la CeA verse à tous ses agents, au mois d'octobre, un CIA, d'un montant forfaitaire. 14 % des agents ont ainsi perçu 200 €, montant minimal garanti²² ; 81 % ont perçu 400 €.

D'une part, la garantie d'un montant minimal de CIA est contradictoire avec sa détermination en fonction de la manière de servir de l'agent.

D'autre part, l'attribution du même montant forfaitaire à plus de 80 % des agents montre que la différenciation entre les agents est faible et que la manière de servir est insuffisamment prise en compte dans l'attribution de cette prime.

La CeA dispose ainsi de marges d'amélioration pour utiliser pleinement le levier que constitue le CIA.

2.1.2 Des intérim d'emplois fonctionnels réalisés par un agent ne relevant pas du corps des administrateurs territoriaux

En application des décrets n° 87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et n° 87-1097 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux, seuls ces derniers peuvent occuper des postes de directeur général adjoint (DGA) et directeur général des services (DGS) de communes de plus de 40 000 habitants, départements et régions.

Des exceptions sont toutefois prévues et permettent à un agent relevant du corps des attachés territoriaux d'occuper un emploi de DGS d'une commune comptant entre 40 000 et 80 000 habitants. L'emploi de DGA est également ouvert pour les collectivités suivantes : communes entre 150 000 et 400 000 habitants ; départements de 900 000 habitants maximum et régions de 2 millions d'habitants maximum.

La jurisprudence a apporté d'autres exceptions en cas d'intérim sur des emplois de DGS et de DGA.

²¹ Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, article 4.

²² La CeA a précisé que seuls les agents « non adaptés » à leur poste ne percevaient aucun CIA.

RAPPORT D'OBSERVATIONS DEFINITIVES

Ainsi, le Conseil d'État a reconnu la légalité du recours à l'intérim par un agent ne remplissant pas les conditions d'occupation de l'emploi (CE, 4 février 2000)²³ pour des raisons de continuité du service public (CE, 27 mai 1987)²⁴, dans le respect des quatre conditions suivantes :

- l'agent ne peut prétendre bénéficier des avantages, notamment de rémunération, primes et indemnités attachées à des fonctions qu'il n'exerce que temporairement (CE, 14 juin 2000²⁵ ; CAA Marseille, 20 juin 2017²⁶) ;
- l'intérim doit se faire sur une durée « normale ». Cette durée est déterminée selon le type d'emploi occupé²⁷ ;
- nécessité de démontrer une recherche active permettant de recruter une personne sur le poste occupé temporairement, selon les conditions prévues pour ce poste (CE, 4 février 2000) ;
- si l'intérim se prolonge, nécessité de prouver que cette prolongation est due à une circonstance particulière (CE, 4 février 2000).

Depuis la création de la CeA, un agent de la collectivité a occupé successivement les emplois de DGA « attractivité » pendant trois ans (du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2023) et de DGS depuis le 1^{er} janvier 2024 alors qu'il ne remplissait pas les conditions statutaires, de grade en l'espèce, pour occuper de tels postes. Aucune procédure active de recrutement n'a pu être constatée sur un poste comme sur l'autre, ce qui aurait permis de justifier des intérim prolongés. Dans ces conditions, l'agent ne pouvait être considéré comme intérimaire et n'aurait pas dû exercer ces fonctions. La CeA a d'ailleurs mis fin aux fonctions de DGS de cet agent à compter du 1^{er} septembre 2024.

2.1.3 Système d'information RH : la mise en œuvre complexe d'un projet ambitieux

Au lancement de la CeA, les deux SIRH du Bas-Rhin et du Haut-Rhin coexistaient. Une des priorités était d'assurer une convergence rapide de ces deux systèmes d'information, puisque la gestion des ressources humaines était compliquée par le renseignement de deux systèmes d'information avec leurs propres logiques de fonctionnement. De plus, le SIRH du Haut-Rhin ne pouvait plus être maintenu par l'éditeur.

Dès juin 2021, la CeA a organisé des rencontres avec plusieurs éditeurs afin de présenter son projet dont l'objectif était d'établir un nouveau SIRH pour le 1^{er} janvier 2024. La collectivité a pu préciser que les entreprises rencontrées, dont certaines présentent une expérience certaine dans le milieu de l'offre de logiciels au secteur public, ont souligné le caractère ambitieux du projet. Aucun des éditeurs n'a exprimé des difficultés à répondre à ce projet.

Toutefois, en mars 2022, la CeA négociait encore avec le seul éditeur qui avait répondu pour préciser les fonctionnalités attendues, le candidat ayant au cours de ces échanges confirmé qu'il pourrait satisfaire aux exigences et à l'ambition de la CeA.

²³ Conseil d'État, 4 février 2000, n° 193247.

²⁴ Conseil d'État, 27 mai 1987, n° 39232.

²⁵ Conseil d'État, 14 juin 2000, n° 203680.

²⁶ Cour administrative d'appel de Marseille, 20 juin 2017, n° 15M03451.

²⁷ Cour administrative d'appel de Lyon, 18 avril 2017, n° 16LY00073.