

Actions menées suite aux observations de la Chambre régionale et territoriale des comptes des Pays de la Loire sur la gestion de la Ville d'Orvault, pour les exercices 2019 et suivants

La Chambre régionale et territoriale des comptes des Pays de la Loire a procédé, à partir de janvier 2025, à l'examen de la gestion de la Ville d'Orvault, sur les exercices 2019 et suivants, et depuis 2011 s'agissant de la thématique liée à la pression foncière. Cet examen a porté sur la gouvernance institutionnelle, la démocratie participative, la fiabilité des comptes, la situation financière, et sur la pression foncière à l'aune de l'objectif de maîtrise de consommation des espaces naturels, agricoles et forestiers (ENAF) dans la perspective du zéro artificialisation nette (2030).

Le rapport d'observations définitives, accompagné de la réponse écrite apportée par le Maire, a été communiqué au Conseil municipal et a fait l'objet d'un débat à l'occasion de la séance du 13 octobre 2025.

Conformément aux dispositions de l'article L.243-9 du Code des juridictions financières, un rapport doit être présenté à l'assemblée délibérante, indiquant les actions menées depuis la présentation du rapport d'observations définitives, à l'issue d'un délai d'un an.

❖ Recommandation n°1

« Prendre de nouveaux arrêtés de délégations de fonction et de signature au profit des adjoints et conseillers délégués conformes aux dispositions de l'article L. 2122-18 du CGCT. »

Actions menées :

La Chambre avait notamment insisté sur la nécessité d'une distinction entre délégation de fonction et délégation de signature, et sur la nécessité d'une plus grande précision concernant le périmètre des matières déléguées et/ou les champs d'intervention des adjoints ou conseillers délégués, ainsi que l'établissement d'un ordre de priorité pour les délégations attribuées de manière identique à plusieurs élus.

Compte tenu du calendrier électoral, il a été décidé de traduire la prise en compte des recommandations de la Chambre à l'occasion du renouvellement du conseil municipal en mars 2026 et de l'élection des nouveaux maires et adjoints.

Les nouveaux arrêtés de délégation de fonction d'une part, et de délégation de signature d'autre part, ont ainsi été rédigés, entre mars et juillet 2026, en reprenant l'ensemble des observations de la Chambre régionale des comptes.

❖ Recommandation n°2

« Définir des procédures internes destinées à prévenir et détecter les risques de conflits d'intérêts potentiels des élus et agents de la collectivité »

Actions menées :

La Chambre avait relevé qu'au-delà de la lecture et la remise de la charte de l' élu local et des actions de sensibilisation auprès des élus, la Commune n'avait pas formalisé de document recensant les éventuels liens d'intérêt des élus municipaux et de leurs conjoints. Elle incitait la collectivité à mettre en place un véritable dispositif et des procédures internes de prévention et de détection des atteintes à la probité.

Compte tenu du calendrier électoral, il a également été décidé de traduire la prise en compte des recommandations de la Chambre à l'occasion du renouvellement du conseil municipal.

Concernant les élus :

Suite à l'installation du nouveau conseil municipal le 20 mars 2026, la charte de l' élu local a fait l'objet d'une distribution auprès de chaque élu municipal, avec un rappel des règles relatives aux obligations de déport. Sensibilisés sur les risques de conflits d'intérêt potentiels, les élus ont été appelés à faire part des situations susceptibles de les amener à cette obligation de déport. Un imprimé a été remis aux nouveaux élus à l'occasion de la séance d'installation et renseignés par les élus. Ce document est complété par la mise en place d'un imprimé relatif aux activités et mandats des conjoints et des enfants des élus municipaux.

Un référent déontologue avait d'ores et déjà été désigné par délibération du 17 juin 2024. Par délibération du 18 juin 2026, le conseil municipal a approuvé la sollicitation d'un dispositif mutualisé proposé par l'Association des Maires de France (AMF) 44 pour les communes et intercommunalités de Loire-Atlantique, permettant la saisine d'une des personnalités présentes sur une liste de référents déontologues à disposition des élus, pour la durée du mandat.

Les procédures internes de prévention et de détection des atteintes à la probité sont en cours de formalisation.

Concernant les agents :

Par délibération du conseil municipal du 13 octobre 2025 et arrêtés du Maire des 7 et 9 janvier 2026, la Ville d'Orvault a désigné un référent laïcité et un collège de référents déontologues, tous issus du Centre de gestion de Loire-Atlantique, et a confié au Collège de déontologie placé auprès du Centre de gestion de Loire-Atlantique la mission de référent alerte de la Ville d'Orvault.

La collectivité a repris la procédure proposée par le Centre de gestion.

❖ Recommandation n°3

« Présenter au conseil municipal un rapport d'orientations budgétaires comportant notamment des informations complètes et actualisées concernant les ressources humaines et les données financières relatives au budget annexe « Vente d'énergie » conformément à l'article D. 2312-3 du CGCT »

Actions menées :

La recommandation de la Chambre a été prise en compte dès la rédaction du rapport d'orientations budgétaires 2026, présenté au conseil municipal en date du 15 décembre 2025, dans le cadre d'un travail d'amélioration continue.

Notamment, les informations concernant les ressources humaines ont été complétées, toujours sur la base d'une synthèse du rapport social unique N-2, qui constitue la seule source d'informations validée par le Centre de gestion de Loire-Atlantique à la date du débat d'orientations budgétaires. Les éléments présentés concernaient jusqu'alors, sur deux pages, les données suivantes : effectifs, caractéristiques des agents permanents, temps de travail des agents permanents, pyramide des âges, nombre d'équivalents temps plein rémunéré et positions particulières. Dans la version 2026, la synthèse a été complétée par cinq pages complémentaires présentant les données suivantes : mouvements, évolution professionnelle, sanctions disciplinaires, budget et rémunérations, absences, formation, action sociale et protection sociale complémentaire, et relations sociales.

Par ailleurs, le rapport d'orientations budgétaires 2026 a également été complété concernant les données financières relatives au budget annexe « Vente d'énergie », sur la base de projections affinées compte tenu de l'avancement des premières opérations structurantes. Ont ainsi été indiqués le montant des opérations en cours, la capacité de production des équipements photovoltaïques, et les grandes lignes d'équilibre du modèle économique en cours de construction.

Le début du nouveau mandat municipal sera l'occasion de procéder à une évolution des supports de présentation des documents budgétaires et de la structuration du rapport d'orientations budgétaires, avec un objectif pédagogique. Il est effet nécessaire de rappeler que ce rapport doit rester simple et synthétique pour rester accessible à l'ensemble des conseillers municipaux et des habitants.

❖ **Recommandation n°4**

« Mettre en œuvre un plan de maîtrise des effectifs communaux pour 2026 »

Actions menées :

L'adoption d'un plan de maîtrise des effectifs constitue un enjeu du nouveau mandat municipal, afin de répondre aux enjeux de rationalisation budgétaire.

Le processus de maîtrise des effectifs a été engagé, à l'occasion du lancement de la préparation budgétaire 2027, et notamment à travers la lettre de cadrage budgétaire 2027, avec des propositions concrètes et chiffrées à formuler au cours du second semestre 2026.

❖ **Recommandation n°5**

« Ajuster la programmation pluriannuelle des investissements à la capacité d'autofinancement de la commune »

Actions menées :

A l'occasion de la préparation budgétaire 2026 (second semestre 2025), certaines opérations inscrites dans la PPI 2020-2028 avaient d'ores et déjà été reportées ou ajustées.

Suite aux élections municipales de mars 2026 et à l'installation d'une nouvelle majorité municipale, plusieurs opérations ont été retirées de la PPI (projets de halle de tennis et de complexe sportif sur l'ex-site sportif d'Alcatel-EDF, projet de réhabilitation de la salle de lutte et des vestiaires du gymnase de la Cholière - aile Est) ou suspendues (dépenses relatives à la ferme maraîchère), par délibération du conseil municipal en date du 7 avril 2026.

Un nouveau plan pluriannuel d'investissement sera défini à l'occasion de la préparation budgétaire 2027 (second semestre 2026), sur la base des besoins récurrents, des opérations déjà identifiées et incluant les projets du nouveau mandat.

❖ **Recommandation n°6**

« Rapporter sans délais la délibération du 11 décembre 2023 instaurant un congé menstruel »

Actions menées :

La collectivité s'est conformée strictement aux décisions du juge administratif relatives à cette question, portant sur des enjeux de santé publique et d'égalité au travail.

Suite à l'ordonnance du 11 juillet 2025 du juge des référés du Tribunal administratif de Nantes, la Ville d'Orvault a suspendu l'exécution de la délibération du conseil municipal du 11 décembre 2023 instaurant une autorisation spéciale d'absence en cas de souffrance durant la période menstruelle, d'une durée maximale de deux jours. Ensuite, prenant acte de la décision du Tribunal administratif du 7 janvier 2026, déclarant illégale la délibération du 11 décembre 2023, le Conseil municipal a abrogé cette délibération, en date du 9 février 2026.

Il convient de noter qu'un nouveau décret n° 2026-604 du 6 juillet 2026, relatif aux autorisations spéciales d'absence et aux aménagements horaires liés à la parentalité et à certains événements familiaux dans la fonction publique et la magistrature, ne prévoit toujours pas ce motif au titre des autorisations spéciales d'absence.

En revanche, par délibération du 13 octobre 2025, le Conseil municipal a modifié le règlement portant autorisation d'exercice du télétravail par le personnel d'Orvault, afin de prévoir la possibilité de bénéficier de deux jours par mois de télétravail supplémentaires, en cas de douleurs menstruelles.

❖ **Recommandation n°7**

« Mettre en place un traitement automatisé du contrôle du temps de travail conformément au décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 »

Actions menées :

La collectivité a pris acte de la nécessité d'améliorer le contrôle du temps de travail.

La Ville a mis en place un traitement automatisé du suivi du temps de travail (logiciel Octime), effectif depuis janvier 2026 pour les agents non annualisés et à compter de janvier ou

septembre 2027 pour les agents annualisés. Cet outil permettra désormais d'avoir une vision précise du temps de présence et des absences de chaque agent sur une année.

❖ **Recommandation n°8**

« Mettre en conformité le régime des congés (jours de fractionnement, RTT) à la législation en vigueur »

Actions menées :

La collectivité a pris acte de la nécessité de mettre en conformité le régime des congés.

Un travail sera mené sur une évolution de l'accord-cadre sur le temps de travail au sein de la collectivité, dans le cadre du dialogue social, et en veillant au respect du cadre réglementaire concernant notamment les jours de fractionnement et les RTT. Ce nouvel accord-cadre visera également à revoir les modalités de suivi du temps de travail, afin d'adapter les organisations aux évolutions sociétales (demandes d'une organisation plus souple) et climatiques (adaptation des horaires de travail).

❖ **Recommandation n°9**

« Mettre en conformité les pratiques de rémunération des IHTS au décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 »

Actions menées :

La collectivité a pris acte de cette recommandation et ses pratiques de rémunération des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) sont conformes avec les dispositions du décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002.

Il reste à traiter le dispositif en vigueur concernant l'indemnité spécifique pour le travail dominical. L'étude d'une solution juridique permettant l'indispensable mise en conformité des modalités, tout en garantissant la continuité du service public et le maintien d'une reconnaissance financière pour les agents concernés, sera engagée dans le cadre du dialogue social. Plusieurs dispositifs réglementaires existent pour compenser le travail effectué le dimanche, notamment à travers des indemnités horaires majorées ou de repos compensateurs, sous réserve d'une délibération adaptée et conforme au cadre légal.

La collectivité veillera à ce que toute évolution respecte les droits des agents tout en garantissant la sécurité juridique des dispositifs mis en œuvre.