



EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL DE LA COMMUNE DE SEYSSES

- Séance du 24 Septembre 2026 -

L'an deux mille vingt-six, le vingt-quatre septembre, le conseil municipal de la commune de Seysses, dûment convoqué conformément au Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT), s'est réuni en session ordinaire dans la Salle des Fêtes au 225 Chemin des Boulbennes à Seysses, sous la présidence de Monsieur Jérôme BOUTELOUP, Maire.

Nombre de Conseillers Municipaux : 33

Membres présents : 31

Absents avec
procurations : 2

Absents sans
procurations :

Votants : 33

Date de convocation : 18/09/2026

Liste des délibérations affichée et mise en ligne le :
25/09/2026

Présents : Jérôme BOUTELOUP, Malika BENSOUICI, Philippe STREMLER, Magalie GRANDSIMON, Xavier BERLUTEAU, Martine DESJARDINS, Didier ZERBIB, Michèle BENESSE, Cédric LACASSAGNE, Si Tat HOANG, Fabio VITULLI, Jérôme SICARDON, Marie-Ange KOFFEL, Françoise BARRERE, Sonia BEC, Sébastien LATT, Sylvie CASSAING, Philippe REGAL, Elodie RICHARD, Souria BELHANDOUZ, Jean-Paul JOHEL, Jeannine MIROUZE, Florian CELIE, Alain D'ORSO, Gilles DURET, Clara JACKIEWICZ, Vicky VALLIER, Julien LAUSSU, Cynthia GONZALEZ, Christian CUQ, Guy DELRIEU.

Excusés avec procurations : Morgane CARRA à Malika BENSOUICI, Hantavola SISTAC à Jeannine MIROUZE

Secrétaire : Magalie GRANDSIMON

N° DEL/2026-6-15 Présentation du rapport de la Chambre Régionale des Comptes (CRC) sur les ressources humaines du Muretain Agglo	Vu la notification par la Chambre Régionale des Comptes (CRC) d'un courrier daté du 17 juin 2026, qui nous informe que le rapport d'observations définitives portant sur le contrôle des comptes et de la gestion du Muretain Agglo de 2019 à 2024, dans le cadre d'une enquête régionale portant sur l'évolution des effectifs des collectivités territoriales du bloc communal en région Occitanie, a été transmis préalablement à son Président qui l'a présenté à son conseil communautaire le 9 juin, et qu'en application de l'article L243-8 du code des juridictions financières, ce rapport est ensuite adressé à toutes les communes membres des EPCI concernés, afin d'être présenté en Conseil Municipal et donner lieu à un débat. Vu la délibération du Conseil Communautaire n°2026-123 du 9 juin 2026, portant présentation de ce rapport, dont les explications sont reprises dans la présente Note de Synthèse. Considérant que le rapport met tout d'abord en évidence la solidité de la situation financière de l'ensemble intercommunal, caractérisée notamment par une capacité d'autofinancement importante et dynamique, des marges de manœuvre en matière d'endettement et une dynamique fiscale soutenue liée à la croissance du territoire. Il rappelle aussi une spécificité majeure du territoire, qui est que le Muretain Agglo exerce directement de nombreux services de proximité habituellement assurés par les communes : enfance, petite enfance, entretien ménager des bâtiments, restauration, collecte des déchets, ou ATSEM ... autant de politiques publiques du quotidien qui nécessitent des moyens humains importants au bénéfice direct des habitants. Malgré une forte croissance démographique du territoire (+8,1 % entre 2019 et 2024), les effectifs du Muretain Agglo n'ont progressé que de +2 % sur la même période comme souligné par la CRC. Cette évolution maîtrisée démontre la volonté constante de la collectivité de Concilier qualité du service public et maîtrise des dépenses.
--	--

N° DEL/2026-6-15

S'agissant des ressources humaines, objet principal du contrôle, le rapport souligne tout d'abord la structuration et la professionnalisation de la fonction RH à l'échelle du territoire, avec une direction des ressources humaines mutualisée entre la Communauté d'Agglomération, la commune de Muret et le CCAS.

Cette direction a notamment assuré l'harmonisation des pratiques de gestion, suite à la fusion de 3 EPCI en 2017.

La Chambre relève également le renforcement du pilotage de la masse salariale et des effectifs, notamment par la création d'une cellule dédiée et la mise en place d'outils de suivi et de contrôle de gestion permettant d'améliorer la visibilité et l'anticipation des évolutions.

De manière générale le rapport souligne une maîtrise de la masse salariale du Muretain Agglo sur la période contrôlée et met en évidence une organisation des ressources humaines structurée et adaptée aux spécificités du territoire, caractérisé, comme précédemment indiqué, par l'exercice direct de nombreux services de proximité au bénéfice des habitants.

Le bilan global qui ressort de ce contrôle est donc positif, et, les observations formulées par la Chambre régionale des comptes constituent des axes d'amélioration que le Muretain Agglo a d'ores et déjà commencé à prendre en compte, dans une démarche d'amélioration continue de la gestion et du pilotage des ressources humaines.

→ Première observation et réponse transmise à la CRC : en lien avec les communes membres, fiabiliser les flux financiers au sein de l'ensemble intercommunal.

L'héritage des fusions / transferts et les injonctions de l'État successifs ont généré un volume significatif de flux financiers entre l'EPCI et ses communes membres, tous régis par des conventions et / ou délégations de gestion :

- Services communs (entretien ménager, service à table, ATSEM) ;
- Mutualisation des services « Ressources Humaines » et « Informatique et télécommunications » avec la Ville de Muret ;
- Transfert de la compétence Eau et Assainissement des communes vers la communauté d'agglomération ;
- Mises à disposition individuelles et de services.

La collectivité est en mesure de valoriser plusieurs actions déjà entreprises pour promouvoir la fiabilisation de ces flux complexes :

- La qualité et la transparence des informations restituées aux élus et donneurs d'ordre ;
 - Guide des Attributions de Compensation (AC) (édition annuelle depuis 2024: retrace les méthodes de calcul, le calendrier de préparation et propositions pour vote) ;
 - Attribution de compensation investissement (2024: refonte du mécanisme de financement de la voirie) ;
 - Dotation de Solidarité Communautaire : délibération qui étaye les modalités de calcul de chaque critère ;
 - Les dialogues de gestion resserrés entre la Direction des Finances et la Direction des Ressources Humaines (favorisés par la création d'une cellule du pilotage de la masse salariale au sein de la DRH) ;
 - La transmission des éléments de refacturation des services communs aux communes pour favoriser les échanges en amont du conseil communautaire ;
 - Le contrôle accru des pièces justificatives sur le sujet des mises à disposition de personnel, individuelles ou de service ;
 - Le recrutement d'un agent, au sein de la direction des finances, chargé des relations financières aux communes.
- L'engagement du Muretain Agglo dans ce chantier de fiabilisation est déjà mesurable. Tous les leviers engagés ont déjà produit leurs fruits en 2024.

Enfin, s'agissant des actions à déployer, la diffusion d'un guide de la refacturation des services communs a été planifiée pour 2026 : sur le même modèle que le guide des AC, il a pour objectif d'éclairer les communes sur le cadre technique de ce système et les modalités de calculs des coûts facturés aux communes.

N° DEL/2026-6-15

→ **Deuxième observation et réponse transmise à la CRC: Intégrer au rapport d'orientations budgétaires l'ensemble des informations requises par les articles L.2312-1 et suivants du CGCT relatives à la gestion des ressources humaines.**

La nature et la mise en perspective des données RH communiquées lors des ROB ont substantiellement progressé ces dernières années. La qualité de l'information dispensée aux élus dépasse en effet les dispositions prévues par les strictes obligations réglementaires : plutôt que de fournir d'uniques données chiffrées, la collectivité a choisi de valoriser les axes de travail RH N-1 et N+1, mis en œuvre dans le cadre des lignes directrices de gestion RH adoptées par les élus en 2021. Néanmoins, afin de répondre avec exhaustivité auxdits indicateurs sollicités par l'article D2312-3 du CGCT, le ROB 2025 détaille :

- L'évolution de la nature et du volume des effectifs ;
- La proportion de régime indemnitaire sur le salaire brut ;
- L'évolution du salaire brut ;
- Le niveau de travail supplémentaire (heures complémentaires et supplémentaires) ;
- Les avantages en nature ;
- Le versement de la NBI par nature et par catégorie.

→ **Troisième observation et réponse transmise à la CRC : modifier la convention portant mutualisation de la DRH, dans le respect de l'autonomie juridique du CCAS.**

Depuis sa création et jusqu'en 2025, le service commun « Ressources Humaines », établi entre le Muretain Agglo et la Ville de Muret, faisait l'objet d'une convention de mutualisation unique signée par les deux parties et renouvelée chaque année. Celle-ci s'appliquait à la fois pour la Ville et le CCAS de Muret.

Actions réalisées : Pour l'année 2026, et suite à la recommandation formulée par la Chambre Régionale des Comptes, de nouvelles conventions de mutualisation ont été établies dans le respect de l'autonomie juridique de chaque entité. Ainsi, une convention de mutualisation s'applique entre le Muretain Agglo et la Ville de Muret d'une part, et une autre entre le Muretain Agglo et le CCAS de Muret d'autre part. Ces conventions ont été approuvées par délibération de l'organe délibérant de chaque entité. Cette recommandation a également été mise en œuvre pour le service commun « Informatique et télécommunications » qui fait désormais l'objet de deux conventions distinctes et propres à chaque entité.

→ **Quatrième observation et réponse transmise à la CRC : mettre en œuvre les mesures permettant de réduire l'absentéisme, notamment au travers d'un plan de prévention des risques professionnels.**

Le Muretain Agglo a d'abord rappelé à la CRC que l'allongement de la carrière lié à la réforme des retraites est venu aggraver la situation dans des métiers avec une forte pénibilité sur les troubles musculosquelettiques (ATSEM, entretien ménager, GVD...) Les mesures externes et la pyramide des âges ont donc plutôt une influence inflationniste. Face à ce constat, la direction des ressources humaines s'est engagée dans le développement et la mise en œuvre d'actions de prévention des risques professionnels notamment :

- le recrutement de 2 agents supplémentaires en 2023 et 2024 (dont un ergonome) au sein du service Prévention des risques professionnels ;
- la création en 2024 d'un poste de conseillère en mobilités et parcours professionnels, pour accompagner au mieux les agents souhaitant évoluer vers un autre métier, mais également les agents présentant une inaptitude physique à leur poste afin de pouvoir les reclasser au sein de la collectivité, sur une autre fonction ;
- le recours aux services d'une psychologue du travail externe pour la gestion des situations individuelles ;
- l'élargissement en 2025 du périmètre des assistants de prévention portant à 21 le nombre de préventeurs de proximité ; - le renforcement des actions d'accompagnement managérial pour mieux outiller les managers de l'établissement ;

N° DEL/2026-6-15

- la mise en place, en 2025, de la formation PRAP (Prévention des Risques liés à l'Activité Physique), dispensée par une formatrice interne pour mieux adapter les pratiques aux contraintes des métiers pénibles et réduire l'exposition aux troubles musculosquelettiques de nos agents ;

- le déploiement de la « fiche incident », qui est un outil à disposition des agents permettant de signaler les agissements sexistes ou discriminatoires mais également les actes de violence (physique ou verbale). Ces « fiches incident » font l'objet d'un suivi régulier afin d'assurer la mise en œuvre d'actions visant à rétablir des conditions de travail optimales ;

- la réalisation d'actions de formation ciblées permettant aux agents d'acquérir des outils et pratiques pour faire face à des situations dégradées (gestion de l'agressivité en situation d'accueil, souffrance psychique et psychologique, gestion des situations conflictuelles, prévenir et agir face aux violences sexuelles et sexistes, etc.).

Actions envisagées :

- Création / mise à jour des documents uniques d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et déploiement des registres de santé et sécurité au travail afin de pouvoir recenser au mieux les dysfonctionnements et recueillir les propositions d'amélioration des conditions de travail ;

- Formalisation d'un plan de prévention donnant une meilleure visibilité à l'action globale menée en matière de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

L'ensemble de ces mesures a commencé à porter ses fruits, avec une tendance à la baisse du taux d'absentéisme observée ces 2 dernières années. En effet, le taux d'absentéisme au Muretain Agglo était de 9,6 % en 2023 (taux national de la fonction publique territoriale : 9,6%), puis 9,3 % en 2024 (taux national de la fonction publique territoriale : 9,7%) pour atteindre les 7,1 % en 2025 (taux national non communiqué à date). Par conséquent, la collectivité peut effectivement connaître un niveau élevé d'absentéisme sur certaines périodes. Cependant, il est nécessaire de rappeler qu'il n'a rien d'alarmant au regard des réalités nationales et des métiers exercés au sein de la structure.

→ Remarque complémentaire transmise à la CRC - Focus sur la gestion de la masse salariale du Muretain Agglo

Jusqu'au premier dégel du point d'indice en 2022, la masse salariale de la collectivité reste contenue (l'évolution de la masse salariale restant proportionnelle à celle des effectifs). Dès 2022, les besoins budgétaires ont en revanche augmenté (+ 5,6 M € en 3 ans) dus, majoritairement, à des mesures décidées par l'État. Ce contexte budgétaire très contraint (jumelé à une difficulté d'anticipation des dépenses car parution tardive des textes réglementaires) n'a néanmoins pas ralenti le Muretain Agglo dans la mise en œuvre de projets RH majeurs tels que : le RIFSEEP (Régime Indemnitare), le lissage des contrats dans un objectif de dé-précarisation des situations individuelles, et des recrutements ayant permis aux différentes services de se doter de compétences clés.

Pour assumer à la fois les obligations gouvernementales et le déploiement de nouvelles politiques publiques, le Muretain Agglo a concédé à certains gels de poste, rattaché une quinzaine d'agents du service enfance à la direction des ressources humaines pour resserrer le pilotage sur les dépenses relatives aux services de l'enfance.

Aussi la collectivité s'est fortement engagée dans une logique de sobriété dans l'usage de ses ressources.

Les recrutements durablement engagés répondent à des besoins motivés et sérieusement étudiés (+27 ETPR, Equivalents Temps Plein Rémunérés, en 6 exercices > taux d'entrée à 2 % par an sur la période) et pour autant optimisés (à l'opportunité : mutualisation de postes, reconversions en reclassement, disponibilités pour convenances personnelles majoritairement acceptées avec re-questionnement du remplacement).

N° DEL/2026-6-15

Par ailleurs, il est essentiel de souligner que la collectivité ne contrôle que partiellement l'augmentation de sa masse salariale sur les services à la population du fait d'un niveau de service qui s'adapte constamment à l'augmentation des effectifs dans les écoles mais aussi sur les services communs (ATSEM, service à table et entretien ménager).

Si on neutralise les mesures exogènes, la masse salariale du Muretain Agglo a évolué de 1% par an sur la période contrôlée, ce qui démontre une gestion maîtrisée et prudente des ressources humaines.

Le Conseil Municipal, après en avoir dûment délibéré, décide à l'unanimité des suffrages exprimés :

-De prendre acte de la présentation et du débat en Conseil Municipal sur le rapport d'observations définitives de la Chambre Régionale des Comptes, portant sur le contrôle des comptes et de la gestion du Muretain Agglo de 2019 à 2024, dans le cadre d'une enquête régionale portant sur l'évolution des effectifs des collectivités territoriales du bloc communal en région Occitanie.

Ainsi fait et délibéré en Mairie, les jour, mois et an sus dit,
au registre sont les signatures,
pour copie conforme.

Secrétaire de séance
Magalie GRANDSIMON



Le Maire,
Jérôme BOUSELOUP



