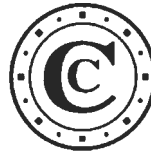


Chambre régionale
des comptes
Occitanie



RAPPORT D'OBSERVATIONS DÉFINITIVES ET SA REPONSE

COMMUNE DE FLEURANCE ET COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DE LA LOMAGNE GERSOISE

(Département du Gers)

Exercices 2019 et suivants

Vu pour être annexé à la délibération
en date du 7 JUIL. 2026



Le Maire,
Julien PELLICER

500, avenue des États du Languedoc ■ CS 70755 ■ 34064 MONTPELLIER CEDEX 2 ■ T +33 4 67 20 73 00 ■
occitanie-greffe@crtc.ccomptes.fr

Télétransmis au contrôle de légalité le 10 JUIL. 2026

AVANT-PROPOS

Le présent rapport d'observations définitives, une fois délibéré, est adressé aux représentants légaux des collectivités ou organismes contrôlés afin qu'ils apportent, s'ils le souhaitent, une réponse qui a vocation à l'accompagner lorsqu'il sera rendu public. C'est un document confidentiel réservé aux seuls destinataires, qui conserve un caractère confidentiel jusqu'à l'achèvement de la procédure contradictoire. Sa divulgation est donc interdite, conformément à l'article L. 241-4 du code des juridictions financières.

TABLE DES MATIÈRES

SYNTHÈSE.....	5
RECOMMANDATIONS.....	7
INTRODUCTION.....	10
1 UNE INTEGRATION COMMUNAUTAIRE PEU DYNAMIQUE SUR LA PERIODE DE CONTROLE	11
1.1 Un territoire communautaire étendu et structuré autour de deux bourgs-centres.....	11
1.1.1 Une activité économique soutenue malgré une démographie peu dynamique depuis 1960.....	11
1.1.2 Une offre de services de proximité relativement dynamique.....	12
1.2 Une communauté de communes qui a volontairement limité l'exercice de ses compétences.....	14
1.2.1 Une communauté de communes de projets.....	14
1.2.2 Les communes conservent majoritairement la gestion des services de proximité.....	16
1.3 Une intégration communautaire qui reste faible	17
1.3.1 Le levier de la mutualisation des services entre la communauté et les communes a été trop peu mobilisé.....	17
1.3.2 Des perspectives de prises de compétences communautaires nouvelles.....	18
1.3.3 Une communauté de communes qui pourra compter sur une situation financière maîtrisée pour approfondir l'intégration des moyens et des compétences.....	19
2 DES EFFECTIFS EN CHARGE DES SERVICES PUBLICS LOCAUX QUI PROGRESSENT	23
2.1 Des situations contrastées selon les collectivités	24
2.1.1 Des effectifs globalement à la hausse par ceux de la commune de Fleurance et des opérateurs publics ou privés	24
2.1.2 Une augmentation des dépenses de personnel qui suit la progression des effectifs.....	25
2.2 Le pilotage de la gestion des ressources humaines par la communauté de communes.....	27
2.2.1 Les lignes directrices de gestion.....	27
2.2.2 L'administration des ressources humaines.....	27
2.2.3 Les points à régulariser	28
2.2.3.1 Le régime indemnitaire	28
2.2.3.2 La nomination sur l'emploi fonctionnel du directeur général des services (DGS)	30
2.2.4 Le temps de travail	30
2.2.4.1 L'organisation du temps de travail	30
2.2.4.2 Le compte épargne temps.....	32
2.2.4.3 Le suivi de l'absentéisme	32

ANNEXES.....34

Annexe n° 1. Données relatives à l'emploi, aux revenus et aux taux de pauvreté en 2021	35
Annexe n° 2. Panorama des compétences communautaires	36
Annexe n° 3. Coefficient d'intégration fiscale des EPCI du département du Gers	38
Annexe n° 4. Évolution des effectifs (en ETPT) des collectivités et de leurs syndicats	39
Annexe n° 5. Tableau synthétique situation financière commune de Fleurance	41
Annexe n° 6. Tableau synthétique situation financière commune de Lectoure	42
Annexe n° 7. Détail des principales orientations relevant des lignes directrices de gestion	43
Annexe n° 8. La masse salariale de la communauté de communes et de ses communes membres	44

SYNTHÈSE

La chambre régionale des comptes Occitanie a procédé à un contrôle coordonné des comptes et de la gestion de la commune de Fleurance et de la communauté de communes de la Lomagne-Gersoise au titre de l'exercice 2019 et jusqu'à la période la plus récente. Ce contrôle s'inscrit dans le cadre d'une enquête régionale portant sur l'évolution des effectifs au niveau des ensembles intercommunaux de la région Occitanie.

La communauté de communes de la Lomagne Gersoise est un groupement à fiscalité propre située en région Occitanie, au Nord-Est du département du Gers. Créé en 1998, cet établissement public de coopération intercommunale (EPCI) est composé de 43 communes sur un territoire de 683 km². Très majoritairement rural, les services de proximité sont structurés autour de ses deux communes bourgs-centres : le pôle industriel de Fleurance, siège de l'EPCI et le pôle touristique et patrimonial de Lectoure.

Le territoire de la communauté de communes présentait au 1^{er} janvier 2025 une population vieillissante de 20 007 habitants, en décroissance démographique de 0,4 % sur la période de contrôle. Au 4^{ème} trimestre 2024, le taux de chômage de la zone d'emploi d'Auch à laquelle appartiennent toutes les communes de l'EPCI était de 5,7 %, soit un niveau inférieur à celui de la France métropolitaine (7,1 %).

Une communauté de communes qui a volontairement limité l'exercice de ses compétences, réduisant ainsi le champ des mutualisations avec les communes membres

Les élus communautaires de la Lomagne Gersoise ont souhaité constituer une intercommunalité de projets, laissant aux communes membres la gestion des services directs à la population avec en particulier, la relation avec les usagers.

Ainsi, la communauté de communes exerce de très nombreuses compétences relevant soit des blocs « *obligatoires sans choix d'option* », assez largement externalisés, soit des « *compétences obligatoires au choix ou facultatives* », dont la mise en œuvre est conditionnée par la définition de l'intérêt communautaire.

Dès lors, le taux d'administration des agents communautaires sur emplois permanents et non permanents de 1,6 ‰ est largement inférieur à la moyenne des EPCI de même taille (4 ‰ en 2024).

En raison de ces choix, les mutualisations de moyens entre la communauté de communes et ses communes membres sont peu importantes.

Des effectifs territoriaux qui augmentent alors qu'aucune compétence majeure n'a été transférée sur la période à la communauté de communes

Sur la période, aucune compétence majeure qui ait eu un impact significatif sur l'évolution des effectifs et de la masse salariale n'a été transférée des communes à la communauté de communes.

La communauté de communes, ses communes membres, les syndicats, ainsi que les opérateurs publics ou privés en charge d'une activité de service public totalisaient près de 383 ETPT en 2024, en hausse de 11 % par rapport à l'année 2019 (343 ETPT). Les communes de Fleurance et de Lectoure et l'intercommunalité représentaient 63 % des effectifs territoriaux exprimés en ETPT.

La progression des effectifs territoriaux (près de 40 emplois) s'explique par l'évolution des effectifs de la commune de Fleurance (+ 16 emplois), des syndicats communaux et des autres services externalisés (+ 18 emplois) et de la communauté de communes (+ 3,7 emplois). Cependant, le taux d'administration de la commune de Fleurance, de 14,1 ‰ en 2024, reste en-deçà de la moyenne nationale des communes de même strate (14,8 ‰).

Par voie de conséquence, les dépenses salariales des effectifs territoriaux ont progressé sur la période, de 2,2 M€ (de 9,8 M€ en 2019 à 12 M€ en 2024).

L'extension des actions de la communauté de communes au titre du périscolaire et de la petite enfance oblige à poursuivre la restructuration de la gestion des ressources humaines

Progressivement, la communauté de communes s'emploie à structurer la fonction RH et se met en conformité avec ses obligations : temps de travail, mise à disposition pour ses agents d'un compte épargne temps ou encore attribution de nouvelle bonification indiciaire. Elle devra également renforcer son expertise RH et veiller à respecter ses obligations réglementaires en matière de nomination à ses emplois supérieurs.

Elle a décidé, à compter de 2026, d'exercer ses compétences périscolaire, extrascolaire et petite enfance. La situation financière de la communauté de communes, solide en fin de période 2024, lui permettra de venir en soutien de la mise en œuvre de missions fortement consommatrices en emplois publics et de dépenses de fonctionnement, notamment de masse salariale.

Cependant, en vue de prochains transferts, le conseil communautaire devra revoir sa pratique actuelle qui consiste à supporter la majorité des charges des compétences communales transférées à l'EPCI en renonçant à adapter les attributions de compensation en conséquence. L'ordonnateur s'y est engagé.

RECOMMANDATIONS

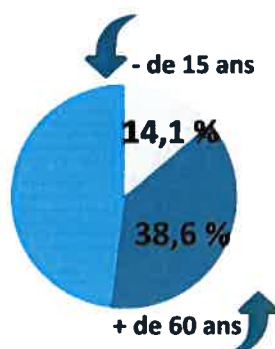
Recommandation n° 1. (Communauté de communes) : Pour les prochains transferts de compétences, veiller à évaluer les charges transférées et les ressources afférentes en contrepartie afin de garantir la neutralité financière de ces transferts pour les communes (Non mise en œuvre).

Recommandation n° 2. (Communauté de communes) : Délibérer et tenir un tableau des emplois et des effectifs communautaires, conformément à l'article L. 313-1 du code général de la fonction publique, recensant les emplois budgétaires à temps complet, non complet, pourvus et non pourvus, en distinguant les grades et la durée hebdomadaire de travail (Non mise en œuvre).

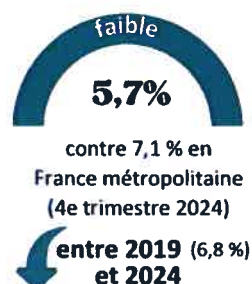
Recommandation n° 3. (Communauté de communes) : Réserver et procéder à une juste appréciation de l'attribution de la nouvelle bonification indiciaire aux seuls emplois éligibles, conformément aux décrets du 27 décembre 2001 et du 3 juillet 2006 – (Non mise en œuvre).

Recommandation n° 4. (Communauté de communes) : Procéder à la nomination du directeur général des services sur un emploi fonctionnel communautaire, conformément au décret du 30 décembre 1987 (Non mise en œuvre).

Lomagne Gersoise



Taux de chômage
(zone emploi Auch)
données BIT



Compétences



Aucune compétence majeure n'a été transférée des communes à la communauté des communes sur la période 2019-2024.

**Equivalents
temps plein
travaillés (ETPT)**



Évolution des effectifs EPCI 2019-2024



**Taux
d'administration
(brut)**



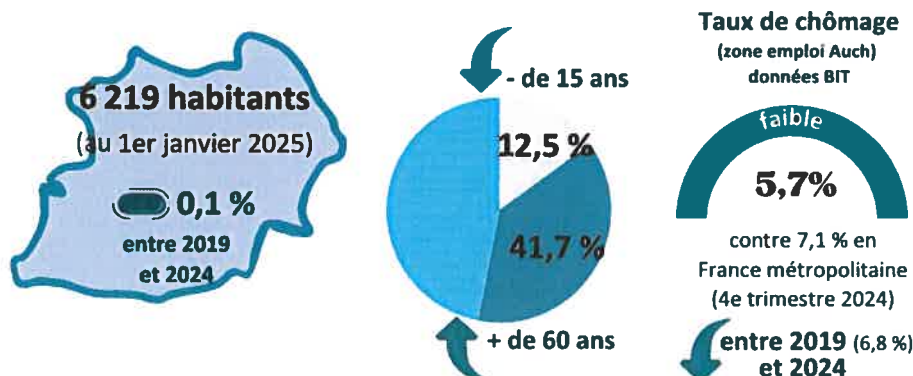
Charges de personnel 2024



**75 € par
habitant**

Soit le montant
consacré aux dépenses
de personnel,
par habitant.
Moyenne des EPCI
de même taille :
177 € par habitant

Fleurance



Compétences



Aucune compétence majeure n'a été déléguée de la communauté de communes à la commune sur la période 2019-2024.

Equivalents
temps plein
travaillés (ETPT)

93,5
en 2019

0

ETPT
externalisés

110,3
en 2024

0

Évolution des effectifs de la commune 2019-2024



18 %

dont



1,5

contractuels
permanents



Taux
d'administration
(brut)

12,2 ETPT
pour 1 000 habitants
en 2019

Moyenne communes
de même taille : 14,5

14,1 ETPT
pour 1 000 habitants
en 2024

Moyenne communes
de même taille : 14,8

Charges de personnel 2024



32 %

évolution
entre 2019 et 2024

**583 € par
habitant**

Soit le montant
consacré aux dépenses
de personnel,
par habitant.
Moyenne des communes
de même taille :
603 € par habitant

INTRODUCTION

Le contrôle coordonné des comptes et de la gestion de la communauté de communes de la Lomagne Gersoise (CC LG) et de la commune de Fleurance au titre de l'exercice 2019 jusqu'à la période la plus récente, en application de l'article R. 243-5-1 du code des juridictions financières, s'inscrit dans le cadre d'une enquête régionale portant sur l'évolution des effectifs des collectivités territoriales du bloc communal de la région Occitanie. Il donnera lieu à une synthèse en application de l'article R. 243-15-1 du code des juridictions financières.

Conformément à l'article R. 243-1 du code des juridictions financières, le contrôle a été ouvert par lettres du vice-président de la chambre régionale des comptes Occitanie et adressées le 18 février 2025 à M. Ronny Guardia-Mazzoleni, maire de Fleurance et à M. Xavier Ballenghien, président de la communauté de communes de la Lomagne Gersoise.

Des courriers ont également été adressés, le 18 février 2025 à Mme Émilie Muñoz, ancienne maire de Fleurance et M. Jean-Louis Castell, ancien président de la communauté de communes.

Les entretiens de fin de contrôle prévus à l'article L. 243-1 du code des juridictions financières se sont déroulés, le 12 juin 2025 avec Mme Émilie Muñoz, le 17 juin 2025 avec M. Jean-Louis Castell, le 24 juin 2025 avec le maire de Fleurance et le président de la communauté de communes.

Lors de la séance du 4 juillet 2025, la chambre a arrêté les observations provisoires qui ont été notifiées le 13 août 2025 aux ordonnateurs concernés. Des extraits les concernant ont été transmis à des tiers.

Après avoir examiné les réponses reçues, la chambre, dans sa séance du 3 octobre 2025, a arrêté les observations définitives suivantes.

1 UNE INTEGRATION COMMUNAUTAIRE¹ PEU DYNAMIQUE SUR LA PERIODE DE CONTROLE

1.1 Un territoire communautaire étendu et structuré autour de deux bourgs-centres

1.1.1 Une activité économique soutenue malgré une démographie peu dynamique depuis 1960

La communauté de communes de la Lomagne Gersoise est un groupement à fiscalité propre (GFP) située en région Occitanie, au Nord-Est du département du Gers. Créé en 1998, cet établissement public de coopération intercommunale (EPCI) est composé de 43 communes² et regroupait une population légale au sens de l'Insee de 20 007 habitants au 1^{er} janvier 2025³. Le territoire est peu densément peuplé avec 29,29 hab./km² au regard de la moyenne régionale (82,8 hab./km²).

D'une superficie de 683 km², la communauté de communes est étendue, très majoritairement rurale (95,6 % de superficie en terres agricoles) et organisée autour des deux communes bourgs-centres : le pôle industriel de Fleurance, siège également de la communauté de communes et le pôle touristique et patrimonial de Lectoure, station classée de tourisme⁴.

Ces deux communes concentrent plus de la moitié de la population du territoire communautaire.

Depuis les années 1960, la population du territoire communautaire est relativement stable, entre 19 000 et 20 000 habitants. Sur la période de contrôle, la tendance est à la baisse depuis 2019 (- 0,4 %)⁵.

La tranche d'âge des 60 ans et plus est la plus représentée, avec une progression de 5,5 points entre 2010 et 2021 pour s'établir à 38,6 % de la population en 2021. Sur la même période, la part des 30 à 59 ans a diminué de 3,2 points. L'indice de vieillissement⁶ (rapport de la population des 65 ans et plus sur celle des moins de 20 ans) est passé de 86 à 162, soit un niveau plus élevé que la moyenne nationale qui se situe à 86⁷.

¹ L'intégration communautaire désigne le processus par lequel certaines compétences sont transférées à un EPCI (Établissement Public de Coopération Intercommunale) pour être exercées sur un périmètre plus large, tandis que d'autres restent de la compétence des communes membres.

² Fiche Banatic, direction générale des collectivités locales (DGCL), données à jour du 17 mars 2025.

³ Données Insee au 1^{er} janvier 2025. La population était de 20 081 habitants au 1^{er} janvier 2019.

⁴ Arrêté préfectoral du 23 janvier 2024. L'indicateur d'intensité touristique est proche de 100 % pour une moyenne régionale d'Occitanie proche de 70 % (rapport entre le nombre de lits touristiques des communes et leur population résidente à l'année). Source Picto-Stat juin 2025. Lectoure concentre plus de 68 % des nuitées des communes du territoire communautaire (source Rapport d'activité office de tourisme 2023).

⁵ Population légale Insee (2025-2019) / 2019.

⁶ Un indice autour de 100 indique que les 65 ans et plus et les moins de 20 ans sont présents dans à peu près les mêmes proportions sur le territoire ; plus l'indice est faible plus le rapport est favorable aux jeunes, plus il est élevé plus il est favorable aux personnes âgées.

⁷ La moyenne du département du Gers est de 142.

La part des ménages fiscaux imposés (43 %) et le revenu médian (21 510 €) sont, pour leur part, inférieurs aux moyennes départementales, régionales et nationales (Cf. annexe 1, données relatives à l'emploi, aux revenus et aux taux de pauvreté en 2021).

Dans le domaine économique, les principaux indicateurs socio-économiques soulignent une situation qui demeure dynamique dans un contexte régional qui se dégrade. Ainsi, le taux de chômage de la communauté de communes s'élevait en 2024 à 5,7 %⁸, soit un niveau inférieur à celui que connaissait la France métropolitaine (7,1 %). Quant au taux de pauvreté, il atteignait 15,7 % dans l'intercommunalité, se rapprochant de la moyenne départementale (15,3 %) et nationale (14,9 %), tout en demeurant bien inférieur à la moyenne régionale (17,5 %).

Cependant, en concurrence avec les pôles d'emplois d'Agen et Auch, le nombre d'emplois proposés sur l'ensemble communautaire a baissé depuis 1975, passant de près de 7 000 emplois à 6 400 emplois en 2021⁹. L'indice de concentration de l'emploi¹⁰ est ainsi passé de 100,5 en 1975 à 86,1 en 2021¹¹.

Les mêmes tendances sont observées pour la commune de Fleurance dont la population était de 6 219 habitants au 1^{er} janvier 2025, en baisse de 0,1 % par rapport à 2019. En 2025, la population communale des jeunes de moins de 15 ans était de 12,5 % et en diminution alors que celle de plus de 60 ans augmentait et représentait une part de 41,7 %. Le taux de chômage de la commune de Fleurance était identique à celui de l'EPCI (5,7 %).

La communauté de communes dispose de cinq zones d'activités intercommunales, situées à proximité de la route nationale. Elle estime que ces zones d'activités ont favorisé l'implantation de 110 entreprises, générant 1 500 emplois.

1.1.2 Une offre de services de proximité relativement dynamique

Les communes de Fleurance et Lectoure occupent, en qualité de bourgs-centres, une position structurante au sein du territoire intercommunal. Elles en constituent les principales polarités, concentrant l'essentiel des équipements publics et des services à la population.

Effectivement, ces deux communes concentrent les équipements administratifs¹², sportifs¹³ et culturels¹⁴.

Le diagnostic de territoire¹⁵ recensait 164 équipements sportifs sur le territoire communautaire, incluant 5 bassins de natation découverts, ainsi que 36 sites et espaces dédiés aux sports de nature. La densité globale, de 9 équipements pour 1 000 habitants, est supérieure à la moyenne régionale de 6¹⁶.

⁸ Zone d'emploi Auch, données BIT, 4ème trimestre 2024).

⁹ Dossier complet Insee, données 2021.

¹⁰ Rapport entre le nombre d'emplois total proposés sur un territoire et le nombre d'actifs en emplois qui y résident

¹¹ Cet indicateur permet d'apprécier la fonction d'emploi ou la fonction résidentielle d'un espace. Si cet indice est supérieur à 100 alors le nombre d'emplois proposés localement est plus important.

¹² Siège de l'intercommunalité à Fleurance, maisons Frances services, antennes de l'office de tourisme intercommunal.

¹³ Piscine municipale, stade municipal, golf, terrains de tennis.

¹⁴ Antennes de l'école de musique communautaire, bibliothèque municipales, cinémas, salles de spectacles.

¹⁵ Version mai 2024.

¹⁶ Données 2021 RES (recensement des équipements sportifs et sites de sport de nature), mené par le ministère en charge des sports.

La base permanente des équipements (BPE), produite par l'Insee, est destinée à quantifier le niveau d'équipement et de services rendus par un territoire à la population. Les équipements retenus se répartissent en trois gammes¹⁷.

Ainsi, en 2021, selon les données de l'Insee, l'accès aux équipements se répartissait comme suit :

- 45 % de la population de la Lomagne Gersoise habitait à plus de 7 minutes d'un équipement de proximité ;
- 27 % de la population de la Lomagne Gersoise habitait à plus de 15 minutes d'un équipement de gamme intermédiaire ;
- 45 % de la population de la Lomagne Gersoise habitait à plus de 30 minutes d'un équipement de gamme supérieure.

En 2024, la densité des professionnels de santé pour 10 000 habitants en Lomagne Gersoise était dans l'ensemble plus faible que les moyennes départementales, régionales et nationales. Seules les professions d'infirmiers et de sage-femmes présentaient des densités supérieures aux autres moyennes.

Au titre des compétences « *actions de développement économique et aide sociale* », la communauté de communes a développé un projet de santé visant l'installation de professionnels de santé sur son territoire. Elle a ainsi créé une maison de santé pluridisciplinaire en 2013 à Fleurance qui regroupe des cabinets professionnels, des bureaux d'infirmiers, des espaces kinésithérapie, podologie et des bureaux pour des chirurgiens-dentistes. En 2020, cette démarche a été étendue à Lectoure, avec la création d'un pôle de santé¹⁸.

¹⁷ La gamme de proximité regroupe des services qui sont présents dans le plus grand nombre de communes. Y figurent par exemple les artisans du bâtiment, les boulangeries, les médecins généralistes, les terrains de grands jeux. La gamme intermédiaire comprend, par exemple, les banques, les laboratoires d'analyses médicales ou les piscines ouvertes au public. La gamme supérieure rassemble des commerces tels que les poissonneries ou les hypermarchés, les services d'urgences médicales ou les cinémas. Ils sont plus rarement implantés et plus souvent situés dans les principales villes que les services de la gamme de proximité (définition Insee).

¹⁸ Espaces laboratoire d'analyse médicale, infirmerie, médecins généralistes, pédicure-podologue, ophtalmologue, psychologue clinicienne et orthophoniste.

Tableau 1 : Données relatives à l'offre de soins de santé en 2024

	Lomagne Gersoise	Gers	Occitanie	France
<i>Omnipraticiens</i>	7,3	8,3	9,0	8,2
<i>Infirmiers</i>	21,8	21,1	22,6	15,3
<i>Masseurs-kiné</i>	9,4	11,8	17,4	12,5
<i>Chirurgiens-dentistes</i>	5,2	5,5	6,8	5,6
<i>Orthophonistes</i>	2,1	2,3	4,3	3,3
<i>Sage-femmes</i>	3,0	2,3	2,8	2,4

Source : Étude du cabinet de conseil CADDEP, accompagnement dans le cadre de l'élaboration de la convention territoriale globale (CTG), livrable du 4 juin 2025 – présentation de l'analyse statistique du territoire de la CC LG

1.2 Une communauté de communes qui a volontairement limité l'exercice de ses compétences

1.2.1 Une communauté de communes de projets

La communauté de communes de la Lomagne Gersoise exerce de très nombreuses compétences relevant des blocs « *obligatoires sans choix d'option* » et « *compétences obligatoires au choix ou facultatives* » (Cf. annexe 2, panorama des compétences communautaires exercées).

Cependant, leur exercice effectif est en pratique assez largement externalisé pour les compétences obligatoires sans choix d'option. Par ailleurs, l'exercice effectif est aussi limité par la définition de l'intérêt communautaire des compétences obligatoires au choix ou facultatives.

La communauté de communes exerce ainsi plusieurs de ses compétences par délégation, soit à des syndicats comme pour la GEMAPI ou la gestion de l'aire d'accueil des gens du voyage, soit à un établissement public comme l'office de tourisme Gascogne-Lomagne.

Le département du Gers ayant créé un syndicat destiné à assurer la couverture numérique de l'ensemble de son territoire, la communauté de communes y adhère également.

En ce qui concerne les déchets ménagers et assimilés (DMA), ils sont pris en charge pour la collecte, le traitement et la valorisation des déchets ménagers par le Syndicat intercommunal de la Lomagne.

Pour trois¹⁹ des compétences GEMAPI, la communauté de communes a fait un transfert partiel vers le syndicat mixte des trois vallées et de gestion des rivières Astarac et Lomagne.

¹⁹ Aménagement d'un bassin ou d'une fraction de bassin hydrographique, Entretien et aménagement d'un cours d'eau, canal, lac ou plan d'eau, protection et restauration des sites, des écosystèmes aquatiques, des zones humides et des formations boisées riveraines.

Sur le tourisme, la création d'un EPIC Gascogne Lomagne entraîne pour la communauté de communes un coût de 215 000 € qui se répartit entre 105 000 € correspondant à l'évaluation du transfert de charges de la compétence assumée antérieurement par les communes, 65 000 € correspondant au coût de structuration de l'EPIC à la dimension intercommunale et 45 000 € pour la subvention liée à la mise à disposition du chef de projet tourisme d'affaire.

La loi d'orientation des mobilités (LOM) du 24 décembre 2019 invitait les EPCI à exercer la compétence « *mobilités* » de manière facultative au plus tard le 1^{er} juillet 2021. La communauté de communes n'a pas souhaité prendre en charge cette compétence. Le conseil régional conserve donc son rôle d'autorité organisatrice sur le territoire. Les services de transport communautaire s'organisent autour de dispositifs à la demande et de co-voiturage. La commune de Fleurance, via son CCAS complète l'offre disponible à destination des personnes âgées de son territoire, le « *fleuribus* ».

Ainsi, l'ancien ordonnateur caractérise la communauté de communes par le projet politique institutif consistant à concentrer ses interventions en investissements et les couvrir par la recherche de financements extérieurs.

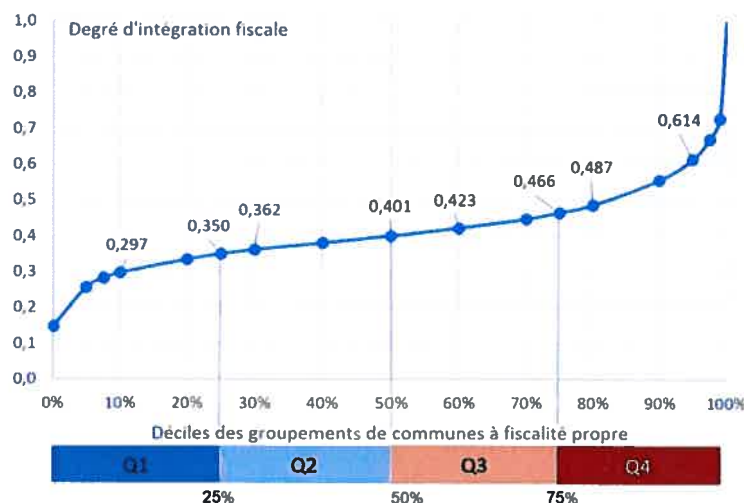
Ce projet politique se poursuit actuellement avec la mise en exergue d'une intercommunalité de projets plutôt que de services à la population²⁰.

De fait, cette stratégie communautaire se traduit par un coefficient d'intégration fiscale²¹ de 0,301691 qui est parmi les plus bas du département du Gers (Cf. annexe 3, coefficient d'intégration fiscale des EPCI du département du Gers). La communauté de communes fait partie du premier quart des groupements à fiscalité propre, les moins intégrés²².

²⁰ Selon l'ordonnateur, citant les textes instituant les intercommunalités, il était nécessaire que l'intercommunalité ait au moins un service à la population. Elle a choisi l'école de musique. Celle-ci est présente sur un site à Fleurance, appartenant et à proximité de la communauté de communes et sur un site à Lectoure, mis à sa disposition à titre gracieux. Elle accueille environ 240 élèves.

²¹ Le CIF est défini à l'article L. 5211-30 du CGCT et exprime l'intégration d'un EPCI au-travers du rapport entre la fiscalité qu'il lève (recettes + TEOM ou REOM + attributions de compensation) et la totalité de la fiscalité communale et intercommunale prélevée sur l'ensemble de son périmètre. Le CIF est retraité des dépenses de transfert afin de ne prendre en compte que les compétences réellement exercées. Il permet de mesurer l'intégration d'un EPCI à fiscalité propre et constitue un indicateur de la part des compétences exercées au niveau du groupement.

²² Source : DGCL, Bulletin d'information statistique, n°191, décembre 2024.

Graphique 1 : Répartition des groupements à fiscalité propre en fonction de leur degré d'intégration fiscale en 2024

Source : DGCL, bulletin d'information statistique n°191, l'intégration fiscale des intercommunalités, décembre 2024.

Enfin, la dynamique de l'intégration fiscale observée sur la période 2019-2024 faible (+ 4,27 %) est inférieure à la moyenne départementale (9,1 %).

1.2.2 Les communes conservent majoritairement la gestion des services de proximité

S'agissant de l'urbanisme, les communes réceptionnent les dossiers de la part des usagers. Dans le domaine social, deux CCAS existent sur le territoire avec des compétences différentes. À Fleurance, le CCAS pilote une crèche mais ne propose pas de service en direction des personnes âgées. À Lectoure, un service de portage de repas et un service d'autonomie à domicile (SAD) sont assurés. La crèche est associative.

Actuellement, la communauté de communes ne gère pas les activités extra et périscolaires. Certaines structures de forme associative tel le centre de loisirs des petits princes de Fleurance sont soit financées par des subventions de la commune de Fleurance, soit relèvent d'autres communes en fonction de la fréquentation des enfants de leur ressort.

Encadré 1 : La crèche associative de Montestruc-sur-Gers : un exemple des limites de l'organisation actuelle

Commune de 700 habitants, Montestruc-sur-Gers a la particularité de proposer une crèche qui a vu le nombre de places proposées décroître de 16 à 12 à la suite de la modification de la structure juridique de la crèche (de nature associative) conduisant à un nouveau tour de table financier.

En 2023-2024, les communes ne souhaitent plus soutenir cette crèche. Plusieurs partenaires ont alors décidé d'intervenir dont le conseil départemental, la communauté de communes, la CAF, la Mutualité sociale agricole (MSA). Le Préfet, au titre du pilotage du schéma départemental de services aux familles, s'est mobilisé pour que la communauté de communes s'engage sur un financement de 5 000 €.

Cette situation met en exergue les limites de l'exercice actuel de cette compétence avec des collectivités locales qui ont des difficultés à financer ces services, au risque de dégrader l'offre sur le territoire communautaire par une diminution du nombre de places disponibles.

1.3 Une intégration communautaire qui reste faible

L'évolution démographique et l'apparition de besoins nouveaux des populations, en particulier en zone rurale (aménagement de l'espace, économie, culture), ainsi que le renchérissement des coûts de fonctionnement et d'équipement de nombreux services (scolaires, eau, assainissement, déchets ménagers) ont conduit le législateur à proposer avec la loi du 6 février 1992, une nouvelle structure de développement, la communauté de communes.

L'objectif de la loi de 1992 était de donner un nouvel élan au mouvement de regroupement intercommunal plus structuré que les syndicats intercommunaux. Il s'agissait en particulier de promouvoir une intercommunalité forte avec l'instauration de la fiscalité propre et l'incitation à l'intégration fiscale en renforçant les territoires et en leur donnant des moyens financiers supplémentaires avec la création d'une DGF intercommunale.

Face à ce mouvement d'envergure nationale, les réactions des territoires ont été très contrastées. Certains ont rapidement réagi, ne faisant finalement que formaliser sous forme de communauté de communes des fonctionnements intercommunaux déjà existants de fait. D'autres sont restés plus attentistes²³.

1.3.1 Le levier de la mutualisation des services entre la communauté et les communes a été trop peu mobilisé

La loi de réforme des collectivités territoriales de 2010 avait rendu obligatoire la réalisation d'un rapport relatif aux mutualisations de services entre ceux d'une communauté de communes et ceux de ses membres, dans l'année qui suivait chaque renouvellement général des conseils municipaux. Le rapport comprenait, selon les dispositions de l'article L. 5211-39-1 du CGCT, un schéma de mutualisation des services à mettre en œuvre pendant la durée du mandat. En l'occurrence, la communauté de communes Lomagne Gersoise n'a pas examiné de rapport relatif aux mutualisations.

Le schéma de mutualisation de 2015 faisait état des services mutualisés d'application du droit des sols (composé d'une responsable et de deux instructeurs), des marchés publics et travaux de voirie. Les effectifs concernés représentaient près de 11 % des effectifs en 2024 contre 16 % entre 2019 et 2021.

Aux termes de l'article 80 de la loi engagement et proximité du 27 décembre 2019, le rapport sur la mutualisation, incluant le schéma de mutualisation, en intercommunalité à fiscalité propre, est passé d'obligatoire à facultatif par modification de l'article L. 5211-39-1 du CGCT.

²³ Source : analyse de l'évolution et des choix fiscaux des communautés de communes les plus intégrées, Banque des Territoires, septembre 2011.

Dès lors, la communauté de communes a fait le choix de ne pas renouveler son schéma de mutualisation.

Alors que les communes contribuaient jusqu'alors au financement de l'ingénierie et du conseil des marchés et travaux de voirie, la communauté de communes a décidé en 2021, dans le cadre du projet de mandature 2020-2026, de ne plus demander aux communes les attributions de compensation correspondant à ce service.

Depuis lors, la communauté de communes qui n'a pas initié de groupements de commandes, ne pratique pas davantage les prestations de services au profit de ses communes membres ou créé de services communs, à l'exception, comme l'a précisé l'ordonnateur en réponse, d'un groupement de commandes en vue de l'acquisition d'un progiciel de gestion de l'achat public.

La chambre souligne que le levier de la mutualisation des services est encore peu mobilisé par les communes et la communauté de communes de la Lomagne Gersoise.

1.3.2 Des perspectives de prises de compétences communautaires nouvelles

Lors de sa séance du 11 juillet 2024, la communauté de communes a pris des décisions sur un calendrier de prise de compétence ou coordination pour le périscolaire :

- Compétence périscolaire à compter du 1^{er} septembre 2026 ;
- Compétence extrascolaire - Accueil de loisirs sans hébergement (ALSH) à compter du 1^{er} janvier 2026 ;
- Compétence petite enfance « *qui pourrait être fixée à fin 2026* »²⁴.

L'évaluation des charges transférées pourra s'opérer selon deux méthodes : soit constater le coût réel des charges de fonctionnement dans les budgets communaux lors de l'exercice précédant le transfert de compétences, soit constater le coût réel des charges de fonctionnement dans les comptes administratifs des exercices précédant le transfert.

Il appartiendra à la communauté de communes d'opérer une juste appréciation des charges et d'appeler en contrepartie les ressources nécessaires à l'exercice de ces nouvelles compétences d'autant que celles-ci se distinguent par des dépenses salariales importantes qui pèseront sur la section de fonctionnement de l'EPCI. Dans sa réponse aux observations provisoires de la chambre, l'ordonnateur a confirmé les enjeux financiers rappelés par la chambre et a précisé avoir engagé une étude portant sur l'évaluation du coût net des charges à transférer.

Cela supposera, de mettre un terme à la pratique observée sur la période de contrôle, consistant à supporter la majorité des charges des compétences communales transférées à l'EPCI en renonçant à adapter les attributions de compensation (Cf. paragraphe suivant sur les mutualisations). La chambre rappelle que l'attribution de compensation telle que définie au V de l'article 1609 nonies C du code général des impôts vise à assurer une certaine neutralité financière des transferts de compétence entre une commune et son intercommunalité.

Aussi la chambre recommande :

²⁴ Délibération du conseil communautaire du 11 juillet 2024

Recommandation n° 1. (Communauté de communes) : Pour les prochains transferts de compétences, veiller à évaluer les charges transférées et les ressources afférentes en contrepartie afin de garantir la neutralité financière de ces transferts pour les communes (Non mise en œuvre).

Dans sa réponse, le président de la communauté de communes a affirmé « souscrire à cette recommandation ».

1.3.3 Une communauté de communes qui pourra compter sur une situation financière maîtrisée pour approfondir l'intégration des moyens et des compétences

En 2024, le périmètre budgétaire de la communauté de communes était constitué d'un budget principal et de trois budgets annexes (assainissement, atelier relais bioccitanie et zone artisanale). Le budget principal portait plus de 95 % des produits et charges de gestion. Ainsi, l'analyse financière qui suit portera sur le périmètre du seul budget principal.

Tableau 2 : Structure budgétaire de la communauté de communes au 31 décembre 2024

Libellé budget	Libellé de l'organisme	Nomenclature	Produits de gestion (en €)		Charges de gestion (en €)	
			2024	Poids relatif du budget / total (en %)	2024	Poids relatif du budget / total (en %)
Budget principal	CC LOMAGNE GERSOISE	M57	4 620 973	96,4%	2 797 894	96,3%
Budget annexe	ASSAINISSEMENT	M49	79 029	1,6%	89 509	3,1%
Budget annexe	ATELIER RELAIS BIOCCITANIE	M57	93 914	1,9%	16 718	0,6%
Budget annexe	ZONE ARTISANALE	M57	0		0	
		RÉSULTAT CONSOLIDÉ	4 793 916		2 904 121	

Source : CRC, d'après les comptes de gestion

Sur les trois budgets annexes de la communauté de communes, seul le budget annexe assainissement retraçait des charges de personnel pour 83 000 € par an en moyenne sur la période 2019-2024.

Les équilibres financiers de la communauté de communes Lomagne Gersoise étaient satisfaisants sur la période 2019 à 2024. Les produits de gestion ont augmenté de 26,8 % entre 2019 (3,6 M€) et 2024 (4,6 M€). Cette dynamique est due essentiellement aux ressources fiscales (+26,2 %) et institutionnelles (+25,2 %).

S'agissant des charges de gestion, celles-ci ont fortement augmenté, passant de 1,88 M€ en 2019, à 2,79 M€ en 2024, soit à un rythme près de deux fois supérieur (+48,4 %) aux produits de gestion (+26,8 %). Cette trajectoire haussière a été très fortement portée par les charges à caractère général (+89,7 %) et les charges de personnel (+44 %).

Malgré cette forte progression des charges de gestion, la capacité d'autofinancement brute (CAF brute) s'est maintenue à un niveau stable entre 2019 et 2024, passant de 1,73 M€ à 1,80 M€. En 2024, elle représentait ainsi 39,5 % des produits de gestion.

Tableau 3 : La capacité d'autofinancement brute

En €	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Évolution 2019-2024
Ressources fiscales propres (nettes des restitutions)	4 874 762	4 908 578	5 084 674	5 225 194	5 579 890	5 702 496	17%
+ Fiscalité reversée	-2 811 882	-2 827 592	-3 043 597	-3 017 470	-2 889 346	-3 098 372	10,2%
= Fiscalité totale (nette)	2 062 880	2 080 986	2 041 077	2 207 725	2 690 544	2 604 124	26,2%
+ Ressources d'exploitation (dont produits exceptionnels réels)	210 949	162 838	262 595	257 590	260 491	301 724	43%
+ Ressources institutionnelles (dotations et participations)	1 370 223	1 408 074	1 539 065	1 643 103	1 554 047	1 715 125	25,2%
= Produits de gestion (A)	3 644 052	3 651 898	3 842 736	4 108 418	4 505 081	4 620 973	26,8%
Charges à caractère général	362 831	325 264	427 940	519 566	509 721	688 256	89,7%
+ Charges de personnel	1 045 014	1 118 412	1 091 898	1 227 085	1 431 464	1 504 576	44%
+ Subventions de fonctionnement (dont subventions exceptionnelles)	214 431	378 623	159 490	246 431	261 559	221 727	3,4%
+ Autres charges de gestion (dont charges exceptionnelles réelles)	263 262	249 310	250 503	285 466	274 092	383 335	45,6%
= Charges de gestion (B)	1 885 538	2 071 609	1 929 831	2 278 548	2 476 836	2 797 894	48,4%
Excédent brut de fonctionnement (A-B)	1 758 514	1 580 289	1 912 905	1 829 870	2 028 245	1 823 079	3,7%
<i>en % des produits de gestion</i>	<i>48,3%</i>	<i>43,3%</i>	<i>49,8%</i>	<i>44,5%</i>	<i>45,0%</i>	<i>39,5%</i>	
+/- Résultat financier	-21 079	-23 846	-23 086	-22 645	-21 988	-20 082	-4,7%
+/- Solde des opérations d'aménagements de terrains (ou +/- valeurs de cession de stocks)	0	0	0	0	0	-529	
+/- Titres et mandats annulés sur exercices antérieurs	-4 353	-1 110	11 258	0	-79	-205	-95,3%
= CAF brute	1 733 082	1 555 332	1 901 077	1 807 225	2 006 178	1 802 263	4%
<i>en % des produits de gestion</i>	<i>47,6%</i>	<i>42,6%</i>	<i>49,5%</i>	<i>44,0%</i>	<i>44,5%</i>	<i>39,0%</i>	

Source : CRC, d'après les comptes de gestion

Sur la période 2019-2024, la CAF brute dégagée lui a permis de couvrir l'annuité en capital de sa dette, ce qui induit une CAF nette systématiquement positive sur la période sous revue. Le montant de la CAF nette était de 1,57 M€ en 2024.

Après un pic en 2020 (6,8 M€), les dépenses d'équipement ont oscillé chaque année entre 1,4 M€ et 2,2 M€. Sur la période 2019-2024, elles représentaient un cumul de 18,8 M€.

Le fonds de roulement, qui traduit l'excédent de capitaux stables par rapport aux emplois durables, a permis de financer le cycle d'exploitation de l'EPCI. Sur la période le fonds de roulement est systématiquement positif, compris entre 3,8 M€ et 7,4 M€. En 2024, la communauté de communes a mobilisé son fonds de roulement comme en 2019 et 2020 pour un solde de 968 000 € sur la période.

L'encours de dette a diminué de 7,6 % en valeur annuelle moyenne sur la période. L'EPCI n'a pas eu recours à de nouveaux emprunts depuis 2021. La capacité de désendettement

était ainsi d'un an en 2024. Sur la période, la trésorerie a été positive. Elle représentait 1 013 jours de charges courantes en 2024.

La situation financière de la communauté de communes est solide et peut lui permettre de financer les mesures à venir consistant à renforcer l'intégration communautaire, sous réserve de veiller à une certaine neutralité des charges transférées entre les communes et l'EPCI.

S'agissant des situations financières des deux bourgs-centre, elles étaient contrastées sur la période contrôlée.

Encadré 2 : Situation financière simplifiée des communes de Fleurance et de Lectoure

Commune de Fleurance

Au 31 décembre 2024, la commune de Fleurance disposait d'un budget principal et de quatre budgets annexes (assainissement, centre territorial de santé, maison des services au public et maison Adolphe Cadéot).

Les produits de gestion du budget principal ont augmenté de 13,7 % sur la période, pour s'établir à 8 M€ en 2024. Les dépenses de gestion ont cru de 24,7 %, portée essentiellement par une augmentation des charges de personnel (+29,5 %) et des charges à caractère général (+14,5 %). En 2024, la CAF brute s'établissait à un peu plus de 842 k€, soit 10,5 % des produits de gestion. Sur la période 2019-2024, la CAF brute a représenté en moyenne 13,8 % des produits de gestion (Cf. annexe 5, tableau synthétique situation financière).

Malgré une forte baisse de la CAF nette entre 2019 et 2024 (-110 %), le financement propre disponible de la commune pour faire face à ses investissements est demeuré stable (1,55 M€ en moyenne par an).

La capacité de désendettement s'établissait à 4,8 ans, en 2024, inférieure au seuil d'alerte de 12 ans. Elle était de 2,2 ans en 2019.

Le fonds de roulement a oscillé entre -83,9 k€ en 2020 et 1,8 M€ en 2021, pour s'établir à 386,7 k€ en 2024, soit 19,7 jours de charges courantes. La trésorerie nette de la commune a été positive sur l'ensemble de la période sous revue. Elle représentait 59 jours de charges courantes en 2024.

Ainsi, la situation financière de la commune de Fleurance était favorablement orientée sur la période contrôlée.

Commune de Lectoure

Au 31 décembre 2024, le périmètre de la commune de Lectoure se composait d'un budget principal et de deux budgets annexes (assainissement et lotissement Couloume vert).

Sur la période 2019-2024, les produits de gestion du budget principal ont progressé de manière modérée (+9,4 %), pour atteindre 6,57 M€ en 2024. Dans le même temps, les dépenses de gestion ont enregistré une hausse plus marquée²⁵ (+15,2 %), sous l'effet principalement de l'augmentation des charges de personnel (+14,3 %) et des charges à caractère général (+12,9 %).

²⁵ Dans sa réponse, le maire de la commune de Lectoure précise que la stabilité des taux de fiscalité, des produits de la tarification et des ressources institutionnelles explique l'augmentation modérée des produits de gestion.

La commune a dégagé en 2024, une capacité d'autofinancement (CAF) brute de 407 k€, soit 6,2 % des produits de gestion. Sur l'ensemble de la période, la CAF brute a représenté en moyenne 11,8 % des produits de gestion (Cf. annexe 6, tableau synthétique situation financière).

En 2024, la CAF nette était négative (-82,7 k€), ce qui n'a pas permis d'assurer la couverture de l'annuité en capital de la dette. Sur la période 2019-2024, la CAF nette cumulée s'élevait à 1,67 M€, pour un financement propre disponible de 6,92 M€.

La capacité de désendettement atteignait 11,2 années en 2024, contre 4,9 années en 2023, se rapprochant ainsi du seuil d'alerte de 12 ans fixé par les indicateurs de soutenabilité financière et traduisant une situation financière défavorablement orientée pour la commune de Lectoure.

CONCLUSION INTERMÉDIAIRE

Le territoire de la communauté de communes de la Lomagne Gersoise composé de 43 communes et recensant 20 007 habitants est très majoritairement rural et organisé autour de ses deux communes bourgs-centres : le pôle industriel de Fleurance, siège de l'EPCI et le pôle touristique et patrimonial de Lectoure. L'offre de services est particulièrement dynamique en termes d'équipements publics, sportifs et culturels.

La communauté de communes s'est volontairement inscrite dans une intercommunalité de projets, les communes gardant majoritairement les services de proximité à destination des usagers. De fait, l'intégration communautaire est faible, parmi les plus basses du département du Gers. En raison de cette stratégie, le champ des mutualisations s'en trouve limité.

Sur la fin de la période de contrôle, le conseil communautaire a souhaité renforcer les relations avec les usagers, en élargissant ses missions au périscolaire, à l'extra-scolaire et à la petite enfance.

La situation financière de la communauté de communes, solide en fin de période 2024, pourrait lui permettre de venir en soutien d'une plus grande intégration communautaire. Cependant, la mise en œuvre des compétences à venir étant fortement consommatrice d'emplois publics et de dépenses de fonctionnement, le conseil communautaire devra revoir sa pratique actuelle qui consiste à supporter la majorité des charges des compétences communales transférées à l'EPCI en renonçant à adapter les attributions de compensation. L'ordonnateur s'y est engagé.

2 DES EFFECTIFS EN CHARGE DES SERVICES PUBLICS LOCAUX QUI PROGRESSENT

Encadré 3 : Méthode de comptabilisation des effectifs

La création d'un emploi budgétaire constitue le support juridique d'un recrutement. Celui-ci doit faire l'objet d'une délibération de l'assemblée délibérante de la collectivité en application de l'article L. 313-1 du CGFP. L'ordonnateur de la collectivité ne peut recruter un agent sans qu'un emploi, préalablement créé par l'organe délibérant ne soit vacant.

À chaque emploi doit correspondre un poste, pour lequel une fiche de poste décrit les fonctions et missions de l'agent (obligation prévue par l'article 6 du décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014).

Les emplois permanents sont à différencier des emplois non permanents. Chaque emploi permanent a vocation à être occupé par un agent permanent, titulaire ou non titulaire ; les emplois non permanents sont exclusivement occupés par des contractuels à durée déterminée.

L'ensemble des agents de la collectivité forme l'effectif. Celui-ci peut être décompté en nombre d'agents physiques, nombre d'équivalent temps plein ETP (= effectif physique x quotité de travail) ou nombre d'ETPT travaillés ou ETPA annualisés (= effectif en ETP x durée de présence dans l'année). Il convient de souligner que le décompte des agents physiques et de l'effectif en ETP est effectué à un instant donné (par exemple au 31 décembre), alors que celui des ETPT est effectué sur une durée (généralement l'année). Le présent rapport utilise la notion d'ETPT.

La hausse de la rémunération s'explique principalement par la progression des effectifs, l'évolution de la carrière des agents, et est directement impactée par les décisions nationales. Cette augmentation repose sur quatre mécanismes (avancements d'échelon, de grade, promotion interne du fonctionnaire, mesures catégorielles statutaires (rééchelonnement indiciaire, transformation ou création de nouveaux corps ou grades, autre réforme de grilles), l'impact des primes et indemnités).

À cela, s'ajoutent, depuis 2021, de nombreuses mesures nationales de revalorisation générale des rémunérations des salariés de la fonction publique (augmentations successives du SMIC en 2021 et 2022, mesures catégorielles, hausse du point d'indice mi-2022 et mi-2023²⁶).

²⁶ L'évolution de la valeur du point d'indice participe à l'augmentation de la masse salariale (3,5 % en 2022, 1,5 % en 2023).

2.1 Des situations contrastées selon les collectivités

2.1.1 Des effectifs globalement à la hausse par ceux de la commune de Fleurance et des opérateurs publics ou privés²⁷

L'évolution des effectifs territoriaux a progressé de près 40 emplois depuis 2019²⁸ dont 22 pour l'EPCI et les communes et 18 pour les syndicats.

La communauté de communes, ses communes membres, les syndicats, ainsi que les missions de service public confiées ou transférées à d'autres opérateurs publics ou privés totalisaient près de 383 ETPT en 2024, en hausse de 11,6 % par rapport à l'année 2019 (343 ETPT). Les communes de Fleurance et Lectoure et l'intercommunalité représentaient à 65 % des effectifs territoriaux exprimés en ETPT du territoire (Cf. annexe 4, évolution des effectifs des collectivités et de leurs syndicats).

La progression des effectifs territoriaux est la conséquence de l'évolution des effectifs de la commune de Fleurance (+ 16,8 ETPT²⁹), des syndicats communaux et autres services externalisés (+ 17 ETPT) et de la communauté de communes (+ 3,7 ETPT).

Les syndicats et prestations externalisées ont connu une évolution des effectifs en ETPT de près de 32 % et représentaient 18 % des effectifs, soit 10 points de plus que les effectifs communautaires.

La commune de Fleurance a ainsi vu ses ETPT augmenter de 18 %, de 93,5 à 110,3 ETPT, représentant 28,8 % des effectifs de l'ensemble du territoire. Trois communes représentaient entre 2,2 % et 3 % des effectifs (Miradoux, Montestruc-sur-Gers et La Romieu) et 28 communes avaient moins d'un ETPT.

Pour sa part, la communauté de communes a vu ses effectifs progresser de 14 % sur la période, passant de 27,6 à 31,3 ETPT.

Durant la période 2019-2024 la communauté de communes n'a pas connu de transfert de compétence majeure qui aurait eu un impact significatif sur l'évolution des effectifs et de la masse salariale³⁰. Selon les services, la communauté de communes a connu un transfert de la compétence obligatoire³¹ « *plan local d'urbanisme, documents d'urbanisme en tenant lieu et carte communale* » qui n'a pas fait l'objet de création ou de suppression d'emploi permanent. Le recrutement d'une alternante a évité le recours à un prestataire.

Le conseil communautaire a également délibéré sur une modification de l'intérêt communautaire portant extension de la compétence « *bâtiments scolaires* », ce qui s'est traduit par les créations d'un poste de gestionnaire du bâti et des équipements communautaires et d'un demi-poste pour l'entretien. Enfin, le transfert de la compétence supplémentaire « *soutien à la parentalité* » a été soutenu par l'affectation de postes supplémentaires.

²⁷ L'externalisation consiste, pour une commune ou un EPCI à fiscalité propre, à confier une mission ou l'exercice d'une compétence à un opérateur extérieur public ou privé.

²⁸ Trois budgets annexes sont rattachés à la CC LG : l'atelier relais biooccitanie, la zone artisanale CCLG et l'assainissement.

²⁹ Selon la commune, l'augmentation des effectifs est directement liée au niveau du service rendu à la population.

³⁰ Les compétences transférées sur la période concernée relèvent du transfert de la compétence obligatoire « plan local d'urbanisme, documents d'urbanisme en tenant lieu et carte communale », de la modification de l'intérêt communautaire portant extension de la compétence « bâtiments scolaires » et du transfert de la compétence supplémentaire « Soutien à la parentalité ».

³¹ Délibération du 8 décembre 2021.

Entre 2021 et 2024, les augmentations d'ETPT ont résulté de recrutements d'effectifs sur emplois non permanents. Absent des effectifs communautaires en 2019, ils représentaient, en 2024, plus de 14 % des effectifs territoriaux. Pour la communauté de communes Lomagne Gersoise, les 4/5^{ème} des effectifs recrutés depuis 2019 ont vocation à occuper des emplois non permanents. Ils correspondent à des contrats de projet de facilitateur territorial, de conseiller numérique, de chef de projet petites villes de demain, de chargée de mission OPAH, ayant fait l'objet de subventions.

Ainsi, la structure des emplois communautaires a connu une modification sensible à partir de 2021. S'agissant des effectifs permanents, le rapport titulaires / contractuels est relativement stable et se situe autour de +/- 1 %.

Tableau 4 : Évolution des effectifs communautaires entre 2019 et 2024

En ETPT sur l'année	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Évolution 2019-2024 en %
Effectif sur emplois permanents	27,6	26,19	25,98	25,86	27,01	26,84	-2,7%
dont titulaires et stagiaires	17,07	17,85	17,87	18,03	18,27	18,78	10,1%
dont contractuels (332-8 et 332-14 CGFP)	10,53	8,34	8,11	7,83	8,74	8,06	-23,5%
Effectif sur emplois non permanents	0	0	0,58	2,25	4,75	4,5	675,9%
TOTAL	27,6	26,19	26,56	28,11	31,76	31,34	13,5 %

Source : CRC, d'après les données transmises par la communauté de communes

De 2019 à 2024, le taux d'administration des agents communautaires sur emplois permanents et non permanents est passé de 1,4 ETPT pour 1 000 habitants à 1,6 ‰³². Comparativement aux autres EPCI de même taille (de 15 000 à 29 999 habitants), la communauté de communes présentait un taux de 2,4 points inférieurs, la moyenne des EPCI de même taille étant de 4 (Cf. infographie introductive).

Pour Fleurance, le taux d'administration était de 14,1 ETPT pour 1 000 habitants en 2024, en progression de 1,9 points par rapport à 2019. Il demeurerait encore inférieur à la moyenne des communes de la même strate (14,8 ‰).

2.1.2 Une augmentation des dépenses de personnel qui suit la progression des effectifs

Suivant l'augmentation des effectifs, les dépenses salariales territoriales ont progressé sur la période, de 2,2 M€ (12 M€ en 2024, 9,8 M€ en 2019). Cette dynamique correspond à la progression des effectifs communaux et communautaires supplémentaires constatée (Cf. annexe).

Cependant, le rapport progression des effectifs / progression masse salariale n'est pas homogène et traduit des comportements différents d'une structure à l'autre.

Sur la période 2019 à 2024, Fleurance a effectivement connu une tendance à la hausse de la masse salariale (+ 32,5 %) corrélée à la progression des effectifs incluant les effectifs du CCAS (+ 18 %). En revanche, la corrélation est moins nette pour la communauté de communes qui a connu des effectifs en hausse de 14 % et une progression de la masse salariale de près de

³² Nombre d'agents civils de la fonction publique (converti en équivalents temps plein) pour 1 000 habitants, définition SIASP (système d'information sur les agents de la fonction publique) et Insee

41 %. Cette dynamique s'explique par des recrutements intervenus dans les cadres d'emplois de catégories A et B et des niveaux moyens de rémunération plus élevés³³. Pour sa part, les effectifs de Lectoure ont diminué (- 1,8 %) mais sa masse salariale était en progression de 15,4 %. Dans sa réponse, le maire de la commune a rappelé l'impact des augmentations du SMIC (Cf. introduction de la partie 2) et du glissement vieillesse technicité sur la masse salariale.

Tableau 5 : Rapport effectifs / masse salariale sur la période 2019-2024

Rapport progression effectifs / masse salariale	Évolution effectifs 2019-2024 en %	Évolution masse salariale 2019-2024 en %
CC LG (dont BA assainissement)	13,6 %	40,57%
Fleurance (dont CCAS)	18,0 %	32,5%
Lectoure (dont CCAS)	-1,8 %	15,43%
41 autres communes	4,6%	12,6%

Source : CRC, d'après les données transmises par la communauté de communes et d'après les comptes de gestion des collectivités

Pour la communauté de communes de la Lomagne Gersoise, les charges de personnel représentaient 55 % des charges de gestion et 75 € par habitant contre 177 € par habitant pour la moyenne des EPCI de même taille. Pour la commune de Fleurance, 55,9 % des charges de gestion étaient consacrées aux charges de personnel lesquelles représentaient en 2024 un montant de 583 € par habitant (moyenne des communes : 603 € par habitants).

La communauté de communes chiffre l'impact des mesures nationales³⁴ décidées sur la période à 51 771 € soit 11,3 % de l'augmentation des dépenses de personnel³⁵.

Des choix de gestion ou des situations « historiques » devenues structurelles peuvent venir impacter la masse salariale. Ainsi, la masse salariale consacrée à l'école de musique a augmenté de 14 % sur la période. Ce service est caractérisé par un important taux de rotation des personnels. Sur les 12 agents qui y travaillaient en 2019, seuls trois d'entre eux y travaillaient toujours en 2025. En proposant des quotités horaires plus importantes et donc des rémunérations plus attractives, la communauté de communes parviendra peut-être à stabiliser ses effectifs, alors que la rémunération annuelle moyenne des agents affectés aux trois écoles de musique du Gers, dont celle de la communauté de communes est supérieure à celle de l'Occitanie (27 650 € contre 24 262 €).

Enfin, le recrutement de l'ancien directeur général des services sur des fonctions de développement économique à un niveau de rémunération pratiquement équivalent à son précédent poste fonctionnel continue de peser sur la masse salariale communautaire.

³³ L'ordonnateur précise dans sa réponse, qu'elle participe à renforcer l'attractivité de la communauté de communes et est de nature à pallier les difficultés de recrutement.

³⁴ Dont nouvelles grilles A,B,C en 2019 ; modifications des grilles agents de maîtrise en 2020,2021 et 2022 ; revalorisation indice minimum de traitement, revalorisation du point d'indice 2022, majoration de la rémunération des personnels en 2023 et enfin augmentation de cinq points d'indices en 2024.

³⁵ [51 771 € / (charges de personnel 2024 (1 592 683 €) - charges de personnel 2019 (1 132 988 €)).

2.2 Le pilotage de la gestion des ressources humaines par la communauté de communes

2.2.1 Les lignes directrices de gestion

La communauté de communes a fixé ses lignes directrices de gestion par arrêté du 7 décembre 2021³⁶. De ce fait, depuis le 1^{er} janvier 2022, les décisions individuelles relatives à l'avancement et à la promotion interne sont prises légalement par la communauté de communes Lomagne Gersoise (critères, règles, orientations, procédures...). Elles répondent, également, formellement aux obligations réglementaires permettant d'éviter « *que ne soit engagée la responsabilité de l'exécutif sur le plan pénal en matière d'hygiène, de sécurité et de santé des agents* »³⁷.

Bon nombre d'actions ont été réalisées pendant la durée de cinq ans (Cf. Tableau en annexe). Les actions non réalisées pourront être rééchelonnées à l'occasion de leur révision pour le prochain mandat.

2.2.2 L'administration des ressources humaines

Malgré l'absence d'arrêté portant organisation des services, la communauté de communes dispose d'un organigramme mis à jour à chaque mouvement de personnel ou de modification. Cependant, l'organigramme ne précise pas la nature de l'entité de travail (pôle, service, bureau, ...).

Outre la directrice administrative et financière, deux agents sont affectés aux fonctions « supports³⁸ » : un ETP pour les RH-comptabilité et un autre pour les marchés publics. Une alternante complète l'équipe depuis 2024. L'agent du service comptabilité RH assure le suivi administratif des agents, la paie, la gestion des carrières en lien avec le centre de gestion, la gestion des congés et des absences. La communauté de communes a pu mesurer le risque occasionné par cette organisation : en 2023, suite au départ de l'agent en poste, la collectivité a fait appel à un agent retraité pour quelques heures par mois.

Ayant moins de 350 agents, la communauté de communes est obligatoirement affiliée au centre de gestion du Gers qui assure la gestion des carrières au titre de sa mission de base. Il mutualise aussi les instances paritaires pour toutes les collectivités ayant moins de 50 agents (comité technique). La communauté de communes fait appel aux services complémentaires proposées par le centre de gestion.

Du fait du faible volume de ses emplois, la communauté de communes ne dispose pas de SIRH développé. Elle s'astreint à suivre ses effectifs au travers de tableaux comportant le nombre d'agents, la durée hebdomadaire du poste et le cadre d'emplois. Des données relatives

³⁶ Les lignes directrices de gestion (LDG) constituent l'une des innovations de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Chaque administration doit édicter ses propres LDG, qui vont déterminer sa stratégie pluriannuelle des ressources humaines et fixer les orientations générales en matière de promotion. En leur absence, la DGCL a indiqué qu'il ne serait juridiquement pas possible de procéder aux promotions du personnel (cf. note DGCL sur le site de l'AMF www.amf.asso.fr/réf.CW40369).

³⁷ Cf. Source : la mise en œuvre des lignes directrices de gestion 2020-2026, association des maires de France, mai 2021.

³⁸ Les fonctions supports des collectivités locales désignent l'ensemble des activités et services qui contribuent à l'organisation, à la gestion et à la performance des collectivités, sans être directement liées à leur cœur de mission principale. Ces fonctions incluent notamment les achats, les finances, les ressources humaines, la gestion du patrimoine et les systèmes d'information.

à la répartition femmes-hommes, aux catégories d'emplois et à la répartition titulaires/contractuels sont présentées chaque année dans le cadre du rapport d'orientation budgétaire (ROB) aux élus communautaires.

La direction s'appuie sur le tableau des emplois et l'organigramme. Or, le tableau des emplois est incomplet, en ne faisant apparaître qu'une information minimale, limitée à la dénomination des créations et suppressions d'emplois.

La chambre rappelle que le tableau des effectifs annexé systématiquement aux délibérations du conseil communautaire portant création ou suppression des emplois doit comporter, a minima, les grades ou emplois ouverts, les catégories, dissocier les emplois budgétaires à temps complet, non complet, pourvus et non pourvus avec une distinction selon la durée hebdomadaire de travail en fonction des besoins du service.

Aussi la chambre recommande à la communauté de :

Recommandation n° 2. (Communauté de communes) : Délibérer et tenir un tableau des emplois et des effectifs communautaires, conformément à l'article L. 313-1 du code général de la fonction publique, recensant les emplois budgétaires à temps complet, non complet, pourvus et non pourvus, en distinguant les grades et la durée hebdomadaire de travail (Non mise en œuvre).

Dans sa réponse, l'ordonnateur a dit souscrire à cette recommandation de la chambre et a indiqué avoir lancé un travail de refonte du tableau des emplois et des effectifs de la communauté de communes afin de répondre aux obligations légales et d'en faire, à terme, un outil de gestion des effectifs.

2.2.3 Les points à régulariser

2.2.3.1 Le régime indemnitaire

Sur la période contrôlée, la communauté de communes n'a versé aucune prime relevant de l'article L. 714-11 du code de la fonction publique³⁹ ou de régime indemnitaire tenant compte des résultats collectifs⁴⁰. Elle n'a pas mis en place de paiement ni de récupération des heures supplémentaires entre 2019 et 2023. En 2024, un système de récupération a été initié pour un total de 24,5 jours pour l'année applicable à l'ensemble du personnel communautaire.

Le conseil communautaire a délibéré à plusieurs reprises pour instaurer son régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

³⁹ Ces dispositions permettent aux collectivités locales ayant mis en place avant le 27 janvier 1984 des compléments de rémunération collectivement acquis de les maintenir, même après l'interdiction d'instauration de primes de fin d'année, à condition qu'ils soient intégrés dans leur budget.

⁴⁰ Le règlement du temps de travail prévoit que les heures supplémentaires (qui doivent rester exceptionnelles) ne donnent pas droit à indemnisation mais feront l'objet d'une récupération.

Le RIFSEEP appliquée par la communauté de communes identifie plusieurs groupes de fonctions par emplois, par cadre d'emplois, qu'il est difficile d'identifier en l'absence d'arrêté portant organisation des services et de tableau des effectifs et des emplois précis. Effectivement, les délibérations précisant le RIFSEEP peuvent faire référence à des entités de travail qui n'ont pas été définies préalablement (direction adjointe des services, de responsable de service ou d'adjoint au responsable de service).

Par ailleurs, au sein de la communauté de communes 5 agents, soit 1/6^{ième} des effectifs physiques, bénéficiaient au total en 2024 de 90 points de NBI.

Tableau 6 : Les attributions de points NBI

Année	Nbre agents ayant une NBI	Nbre total de points NBI	Coût (en €)	NBI moyenne réglée par agent
2019	5	110	6 184,74 €	1 236 €
2020	5	110	6 185,52 €	1 237 €
2021	6	120	6 747,84 €	1 124 €
2022	7	135	6 649,31 €	949 €
2023	5	90	5 277,30 €	1 055 €
2024	5	90	4 873,53 €	974 €

Source : CRC, d'après les données transmises par la communauté de communes

Avant qu'il ne devienne DGS en janvier 2023, l'agent communautaire bénéficiait d'une NBI de 25 points au titre de l'encadrement d'un service requérant une technicité en matière de gestion RH, marchés publics, gestion financière.

À sa nomination en qualité de DGS, cet agent aurait dû percevoir, à l'instar de son prédécesseur, une NBI de 35 points, liée à l'emploi fonctionnel occupé. D'une part, l'établissement a considéré, à tort, que l'emploi occupé n'était pas un emploi fonctionnel, pour lui maintenir sa NBI à hauteur de 25 points. D'autre part, le nouvel arrêté reconduisant cette NBI était irrégulier, en l'absence de visa et de motivation⁴¹. Enfin, l'attribution de la NBI aurait dû être dissociée de l'acte de titularisation de l'intéressé.

En outre, un autre agent qui exerce la fonction de gestionnaire du bâti scolaire percevait en 2025 une NBI de 15 points depuis 2022, sans référence à un article du décret du 3 juillet 2006 portant NBI à certains personnels de la FPT. En outre, la décision du président n'était pas justifiée au regard des fonctions exercées.

La chambre recommande en conséquence à la communauté de communes de :

Recommandation n° 3. (Communauté de communes) : Réserver et procéder à une juste appréciation de l'attribution de la nouvelle bonification indiciaire aux seuls emplois éligibles, conformément aux décrets du 27 décembre 2001 et du 3 juillet 2006 – (Non mise en œuvre).

⁴¹ Cf. arrêté portant titularisation dans le grade d'attaché territorial du 28 mai 2021.

Dans sa réponse, l'ordonnateur a confirmé son intention de retirer ou corriger les actes irréguliers et a dit souscrire à la recommandation de la chambre, en veillant à motiver l'attribution des NBI de l'EPCI, conformément à la réglementation en vigueur.

2.2.3.2 La nomination sur l'emploi fonctionnel du directeur général des services (DGS)

Dans sa délibération du 14 septembre 2022, la communauté de communes avait acté la suppression du caractère fonctionnel du poste de DGS et la modification des missions associées, ainsi que la suppression du poste de directeur général des services.

Pourtant, un agent communautaire a été nommé DGS avec prise de fonction au 1^{er} janvier 2023 par voie de mutation interne. L'intéressé occupe bien le poste de DGS dans tous ses attributs (délégation de signature, notation, notes diverses, présentation devant les équipes de contrôle de la chambre, bulletin de salaire ...). Le caractère fonctionnel ne peut dès lors pas être « détaché » de l'emploi comme a entendu le faire la communauté de communes dans sa délibération afin de le pourvoir par mutation interne.

La chambre recommande en conséquence à la communauté de communes de :

Recommandation n° 4. (Communauté de communes) : Procéder à la nomination du directeur général des services sur un emploi fonctionnel communautaire, conformément au décret du 30 décembre 1987 (Non mise en œuvre).

Dans sa réponse, l'ordonnateur a confirmé les constats de la chambre et indiqué vouloir régulariser la situation de l'EPCI, conformément à la recommandation de la chambre.

2.2.4 **Le temps de travail**

2.2.4.1 L'organisation du temps de travail⁴²

La communauté de communes a adopté deux règlements intérieurs sur le temps de travail : l'un en 2015 et l'autre en 2023. Dans ce dernier, elle a décidé de deux cycles de travail, le premier sur une semaine de 5 jours et le second sur une semaine de 4 jours. Tous les deux respectent la durée de 1 607 heures annuelle conformément à l'article 47 de la loi du 6 août 2019. Par différence avec le précédent règlement intérieur, les jours fériés ne sont pas récupérables s'ils coïncident avec un jour où l'agent ne travaille pas du fait de son choix de cycle de travail.

⁴² Depuis la loi du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale, la durée hebdomadaire de temps de travail est fixée à 35 heures par semaine, et la durée annuelle est de 1607 heures. Cependant, les collectivités territoriales bénéficiaient, en application de l'article 7-1 de la loi du 26 janvier 1984, de la possibilité de maintenir les régimes de travail mis en place antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 3 janvier 2001. La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a remis en cause cette possibilité. En effet, l'article 47 de ladite loi pose le principe de la suppression des régimes de temps de travail plus favorables, et l'obligation, à compter du 1er janvier 2022, de respecter la règle des 1 607 heures annuels de travail.

Encadré 4 : La durée légale du temps de travail

La loi du 3 janvier 2001 et le décret du 12 juillet 2001 fixent à 1607 heures effectives par an la durée légale du temps de travail dans la fonction publique territoriale.

L'article 47 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a réaffirmé cette obligation. Il a procédé à la suppression du dernier alinéa de l'article 7-1 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Ce dernier prévoyait que les régimes dérogatoires qui étaient entrés en vigueur avant la loi du 3 janvier 2001 pouvaient être maintenus par décision expresse de l'organe délibérant de la collectivité après avis du comité technique lorsqu'ils étaient plus favorables.

L'obligation de suppression de ces régimes entraine en vigueur un an après le renouvellement des assemblées délibérantes.

Outre les 16 autorisations spéciales d'absence (ASA), qui s'imposent aux autorités territoriales, la communauté de communes a aussi prévu quatre situations permettant des ASA avec des autorisations comprises entre deux jours et cinq jours en cas de décès d'un frère, d'une sœur de l'agent dans le premier cas et du conjoint ou de l'enfant du conjoint dans le second. Elle ne fait pas le recensement des ASA prises par ses agents et ne peut donc mesurer leur impact sur le temps de travail. Le règlement prévoit aussi que des autorisations d'absence limitées à une heure pourront être accordées sur demande dûment justifiée des agents pour des motifs non listés.

L'EPCI recense aussi quatre cycles spécifiques pour les services : petite enfance (annualisé), technique, économie et école de musique.

Encadré 5 : Le temps de travail applicable à l'école de musique

Selon l'ordonnateur, la communauté de communes s'est résolue à intégrer dans le champ communautaire, les activités « école de musique », afin de disposer au moins d'un service direct à la population. Elles sont présentes principalement sur les communes de Fleurance et de Lectoure et accueillent 240 élèves.

La masse salariale consacrée à l'école de musique a augmenté de 14 % sur la période. Ce service est caractérisé par un important taux de rotation. Sur les 12 agents qui y travaillaient en 2019, seuls trois d'entre eux y sont toujours.

Les services communautaires relèvent que les enseignants bénéficient de temps complets de 20 heures, non annualisables, sur 36 semaines en périodes scolaires uniquement. En 2020, au regard de l'incertitude réglementaire et des obligations s'imposant à l'EPCI, les élus communautaires ont fait le choix de reporter leur décision. Depuis, alors que le cadre normatif applicable a fait l'objet des précisions utiles, la communauté de communes n'a pas demandé de compléter le temps de travail intéressant les 11 semaines hors temps scolaires⁴³.

En pratique, par dérogation au régime général, la durée hebdomadaire de travail des agents appartenant aux cadres d'emplois des professeurs d'enseignement artistique, assistants et assistants spécialisés d'enseignement artistique est fixée à seize heures pour les professeurs et à vingt heures pour les assistants et les assistants spécialisés, sans possibilité de réduction ou

⁴³ L'assimilation au régime de congés de l'Education nationale ne figure explicitement dans aucun texte portant statut particulier des enseignants artistiques, les collectivités territoriales peuvent tout à fait demander à ces agents de travailler pendant les vacances scolaires, à condition que les activités demandées respectent leurs missions statutaires QE, n°3118 JO AN du 21 mars 2023.

d'annualisation par l'organe délibérant, même pour tenir compte des vacances scolaires entraînant la fermeture de l'école où travaille un agent.

En revanche, aucune disposition dérogatoire relative aux congés annuels ne figurant dans leur statut, les intéressés entrent dans le droit commun fixé par le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires. Les collectivités territoriales peuvent donc demander aux agents en charge de l'enseignement artistique d'exercer une activité pendant les vacances scolaires dès lors qu'elle s'effectue dans le respect de leurs missions statutaires.

2.2.4.2 Le compte épargne temps

Le dispositif du compte épargne-temps (CET) est réglementé par le décret du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale. Le CET est un dispositif permettant aux agents publics qui le souhaitent d'épargner des droits à congés, afin de les utiliser ultérieurement sous différentes formes.

Le CET permet à son bénéficiaire de reporter des jours de congés d'une année sur l'autre, d'en obtenir une compensation financière ou encore de prendre en compte les droits épargnés au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique.

L'instauration du CET est obligatoire dans les collectivités territoriales et dans leurs établissements publics mais les modalités d'utilisation diffèrent d'une collectivité à une autre en fonction de plusieurs paramètres réglementairement fixés.

La communauté de communes n'a pas ouvert de CET. Elle envisage de soumettre à son assemblée délibérante d'octobre 2025⁴⁴ sa création et de se mettre ainsi réglementairement en conformité. Il est susceptible de concerner 30 agents.

2.2.4.3 Le suivi de l'absentéisme

La communauté de communes a produit un tableau caractérisant l'absentéisme des titulaires et des contractuels, tous services confondus. Depuis 2019, le nombre moyen de jours d'absences pour maladie ordinaire par agent titulaire – stagiaire est fluctuant pour les titulaires (entre 8 jours en 2022 et 35 jours en 2021). Il était compris entre 3 en 2019 pour les contractuels et 34 en 2023.

L'absentéisme s'inscrit en progression sur la période 2019-2024 pour l'ensemble des catégories d'agents.

Les modalités de gestion ont évolué sur la période. Pour les années 2019 à 2023, les absences étaient gérées sur un tableur. À compter de 2024, les absences ont été gérées dans le logiciel de paie (sauf congés des régimes spécifiques c'est-à-dire les agents de l'école de musique).

⁴⁴ Présentation prévue en commission "finances et affaires générales" du 2 juin 2025, puis présentation en CST du Centre de Gestion en septembre 2025 puis présentation Conseil communautaire octobre 2025.

La gestion sous tableurs et progiciel de paye apparaît satisfaisante au regard des effectifs actuels et de la proximité des services avec l'encadrement et les élus communautaires.

CONCLUSION INTERMÉDIAIRE

Sur la période 2019 à 2024, l'évolution des effectifs territoriaux (communauté de communes, communes membres, syndicats et opérateurs publics ou privés en charge d'une activité de service public) a progressé de 40 emplois, passant de 343 en 2019 à 383 ETPT en 2024. Cette dynamique s'explique principalement par l'évolution des effectifs de la commune de Fleurance (+ 16,8 emplois), des syndicats communaux et des autres services confiés à des opérateurs publics ou privés (+ 18 emplois) et de la communauté de communes (+ 3,7 emplois).

La progression des effectifs communautaires de 27,6 à 31,3 ETPT entre 2019 et 2024 (+14 %) n'est pas liée à un transfert de compétences majeures.

Entre 2019 et 2024, les dépenses salariales des effectifs territoriaux ont augmenté de 2,2 M€ (12 M€ en 2024, 9,8 M€ en 2019). La commune de Fleurance a connu une tendance à la hausse de la masse salariale (+ 32,5 %) qui suit un rythme supérieur à la progression des effectifs de 18 %. Pour la communauté de communes, cet écart est encore plus important car les charges de personnel ont progressé de près de 41 % alors que les effectifs n'ont augmenté que de 14 %. Seule la commune de Lectoure présentait des effectifs en diminution (- 1,8 %) pour une masse salariale en augmentation (+15,4 %) du fait des revalorisations salariales issues de dispositions nationales mais aussi de décisions locales.

L'administration des ressources humaines de la communauté de communes s'emploie à se structurer. Progressivement, elle se met en conformité avec ses obligations, en particulier s'agissant de la mise à disposition au bénéfice de ses agents d'un compte épargne temps.



ANNEXES

Annexe n° 1. Données relatives à l'emploi, aux revenus et aux taux de pauvreté en 2021

	CC LG	Département du Gers
Répartition de la population	29,2 % de retraités 6 % de cadres	27,1 % de retraités 7,2 % de cadres
Taux d'emplois dans le secteur commerce, transports et services divers	49,2 %	51 %
Taux d'emplois dans le secteur public, enseignement et action sociale	17,2 %	17,7 %
Taux des ménages composés d'une seule personne	36 %	37 %
Taux de scolarisation des plus de 18 ans	32,7 %	41,3 %
Part des « autres inactifs » (ni étudiants, ni retraités)	9,1 %	8,3 %
Taux des ménages possédant au moins une voiture	82,7 %	84 %
Taux de pauvreté	15,7 %	15,3 % (Gers) 17,5 % (Occitanie) 14,9 % (France métropolitaine)
Part des revenus d'activité	59,1 %	63,7 %
Part des revenus issus des pensions, retraites et rentes	37,4 %	35,3 %
Part des prestations sociales	5,8 %	5,3 %
Part des ménages fiscaux imposés	43 %	46,3 % (Gers) 48,3 % (Occitanie) 53,4 % (France métropolitaine)
Médiane du revenu disponible par unité de consommation (en €)	21 510	22 110 (Gers) 22 010 (Occitanie) 23 080 (France métropolitaine)

Source : Insee-DGFiP-Cnaf-Cnav-Ccmsa, Fichier localisé social et fiscal en géographie au 1^{er} janvier 2024 (données millésimées 2021)

Annexe n° 2. Panorama des compétences communautaires

Compétences communautaires obligatoires sans choix d'option exercées

Compétences obligatoires sans choix d'option	Mode de gestion du SP (interne -régie-marché public) / externe (DSP, transfert de compétence ...)
GEMAPI : Aménagement d'un bassin ou d'une fraction de bassin hydrographique (L. 211-7 1° du code de l'environnement)	Volet GEMA : Délégation de compétences aux syndicats SM3V et SYGRAL, syndicat à l'échelle des bassins versants. Entente avec 2 autres EPCI pour la gestion de notre dernier bassin versant
GEMAPI : Entretien et aménagement d'un cours d'eau, canal, lac ou plan d'eau (L. 211-7 2° du code de l'environnement)	Volet GEMA : Délégation de compétences aux syndicats SM3V et SYGRAL, syndicat à l'échelle des bassins versants. Entente avec 2 autres EPCI pour la gestion de notre dernier bassin versant
GEMAPI : Défense contre les inondations et contre la mer (L. 211-7 5° du code de l'environnement)	Exercice en régie
GEMAPI : Protection et restauration des sites, des écosystèmes aquatiques, des zones humides et des formations boisées riveraines (L. 211-7 8° du code de l'environnement)	Volet GEMA : Délégation de compétences aux syndicats SM3V et SYGRAL, syndicat à l'échelle des bassins versants. Entente avec 2 autres EPCI pour la gestion de notre dernier bassin versant
Elaboration et adoption du plan climat-air-énergie territorial en application de l'article L. 229-26 du code de l'environnement	Non concerné car – de 50 000 habitants. PCAET volontaire démarche mutualisée à l'échelle du PETR – Plan d'actions communautaire
Exercice de la compétence collecte des déchets ménagers et assimilés	Compétence déléguée au SIDEL (syndicat mixte)
Exercice de la compétence traitement des déchets ménagers et assimilés	Compétence déléguée au SIDEL (syndicat mixte) puis subdélégation à TRIGONE (syndicat mixte départemental)
Actions de développement économique dans les conditions prévues à l'article L. 4251-17 ; politique locale du commerce et soutien aux activités commerciales	Exercice en régie
Création, aménagement, entretien et gestion de zones d'activité industrielle, commerciale, tertiaire, artisanale, touristique, portuaire ou aéroportuaire	Exercice en régie
Promotion du tourisme dont la création d'offices de tourisme et animation touristique	EPIC OTGL Gascogne Lomagne
Schéma de cohérence territoriale (SCOT) (Art. L. 143-16 code de l'urbanisme)	Syndicat mixte SCoT de Gascogne
Schéma de secteur (Art. L. 173-1 du code de l'urbanisme)	Non concerné
Aménagement, entretien et gestion des aires d'accueil des gens du voyage et des terrains familiaux locatifs	Aménagement par la CCLG, Gestion et entretien par le syndicat mixte MANEO

Source : CRC, d'après les données de la collectivité et la base de données Banatic de la direction générale des collectivités locales (DGCL), données à jour du 17 mars 2025

Compétences communautaires facultatives exercées

Compétences obligatoires au choix ou facultatives	Intérêt communautaire général ou limité à ...	Mode de gestion du SP (interne -régie-marché public) / externe (DSP, transfert de compétence)
Création et entretien des infrastructures de charge nécessaires à l'usage des véhicules électriques ou hybrides rechargeables, en application de l'article L2224-37 du CGCT		Compétences exercées par le Territoire d'Énergies du Gers
Assainissement non collectif des eaux usées	Compétent	Exercice en régie

Compétences obligatoires au choix ou facultatives	Intérêt communautaire général ou limité à ...	Mode de gestion du SP (interne -régie-marché public) / externe (DSP, transfert de compétence)
Aide sociale	1 - Appui à l'installation de professionnels de santé dans les conditions du L 2251-3 du CGCT, 2 - Accompagnement social des gens du voyage leur permettant de bénéficier de dispositifs de droit commun, d'insertion et d'actions adaptées en faveur de l'accès à l'éducation, la santé, le travail, la culture et aux conditions de vie décentes	1 – Exercice en régie 2 – Transfert au syndicat mixte MANEO
Construction, aménagement, entretien et fonctionnement d'équipements culturels et sportifs	Développement et structuration de l'enseignement artistique de la musique à l'échelle communautaire ;	Exercice en régie
Construction, entretien et fonctionnement d'équipements de l'enseignement préélémentaire et élémentaire	Construction, entretien et fonctionnement des bâtiments accueillant les services scolaires préélémentaires et élémentaires sur l'ensemble du territoire communautaire	Exercice en régie
Activités culturelles ou socioculturelles	Développement et structuration de l'enseignement artistique de la musique à l'échelle communautaire	Exercice en régie
Plan local d'urbanisme et document d'urbanisme en tenant lieu (Art. L. 153-1 du code de l'urbanisme)		Exercice en régie (production en interne + accompagnement BE)
Définition, création et réalisation d'opérations d'aménagement d'intérêt communautaire au sens de l'article L.300-1 du code de l'urbanisme (les ZAC entrent dans cette catégorie)		Exercice en régie
Création, aménagement, entretien de la voirie communautaire	30 km ²	Moe en interne, prestation de travaux externalisée
Programme local de l'habitat	Réalisation de nouveaux programmes de réhabilitation de bâtiments communaux pour la réalisation de logements locatifs qui seront réservés à des personnes ou familles ne dépassant pas les plafonds de ressources fixés pour l'attribution d'un logement H.L.M.	Exercice en régie pour bail à réhabilitation avec opérateur HLM
Action et aide financière en faveur du logement social	Garanties d'emprunts d'opérateurs HLM pour assurer ces réalisations	Exercice en interne
Action en faveur du logement des personnes défavorisées	Garanties d'emprunts d'opérateurs HLM pour assurer ces réalisations	Exercice en interne
Opération programmée d'amélioration de l'habitat (OPAH)		Exercice en régie
Soutien à la parentalité et à l'accueil des jeunes enfants sur le territoire : Création, gestion, coordination et animations des équipements et services « Relais Petite Enfance », « Lieux d'Accueil Enfants Parents » et « Ludothèques » du territoire.		Exercice en régie
Au titre de la protection et mise en valeur de l'environnement le cas échéant dans le cadre de schémas départementaux et soutien aux actions de maîtrise de la demande d'énergie	Signalisation, entretien et développement des sentiers de randonnée pédestres, de VTT et équestres, (170 km)	Exercice en régie (95%) et prestation externalisées (5%)

Source : CRC, d'après les données de la collectivité et la base de données Banatic de la direction générale des collectivités locales (DGCL), données à jour du 17 mars 2025

Annexe n° 3. Coefficient d'intégration fiscale des EPCI du département du Gers

Libellé EPCI ⁴⁵	Nature juridique	Régime fiscal	Population INSEE 2024	Coefficient d'intégration fiscale 2019	Coefficient d'intégration fiscale 2024	Dynamique CIF 2019-2024
CC BASTIDES DE LOMAGNE	CC	FPU	11 699	0,630731	0,735856	16,67%
ASTARAC ARROS EN GASCOGNE	CC	FPU	7 360	0,648977	0,625751	-3,58%
CC SAVES	CC	FPU	10 053	0,372909	0,605723	62,43%
ARMAGNAC ADOUR	CC	FPU	6 896	0,604994	0,580139	-4,11%
CC BASTIDES ET VALLONS DU GERS	CC	FPU	7 233	0,572179	0,550341	-3,82%
CA GRAND AUCH COEUR DE GASCOGNE	CA	FPU	41 293	0,470504	0,534988	13,71%
CC DES CÔTEAUX ARRATS GIMONE	CC	FPU	11 013	0,380557	0,466376	22,55%
CC COEUR D'ASTARAC EN GASCOGNE	CC	FPU	8 114	0,398931	0,460755	15,5%
CC VAL DE GERS	CC	FPU	10 438	0,394588	0,453113	14,83%
CC DE LA GASCOGNE TOULOUSAIN	CC	FPU	17 205	0,445534	0,449217	0,83%
CC TENAREZE	CC	FPU	14 734	0,468206	0,448271	-4,26%
CC DU GRAND ARMAGNAC	CC	FA	13 593	0,363337	0,364262	0,25%
CC LE BAS ARMAGNAC	CC	FA	8 965	0,351108	0,339555	-3,29%
CC LA LOMAGNE GERSOISE	CC	FPU	19 953	0,289324	0,301691	4,27%
CC D'ARTAGNAN DE FEZENSAC	CC	FPU	7 118	0,222526	0,300517	35,05%
Moyenne départementale			13 044	0,440960	0,481104	9,1%

Source : Données de la direction générale des collectivités locales

⁴⁵ Dont le siège est situé dans le département du Gers.

Annexe n° 4. Évolution des effectifs (en ETPT) des collectivités et de leurs syndicats

Effectifs en ETPT	2019	2024	Évolution 2019-2024 en %	Poids de la structure dans les effectifs totaux
CC LG (dont BA assainissement)	27,6	31,3	13,6%	8,2%
Syndicats + missions externalisés (Périmètre CCLG + Cnes membres) ⁴⁶	54,27	72,09	32,8%	18,8%
Fleurance (dont CCAS)	93,53	110,32	18,0%	28,8%
Lectoure (dont CCAS)	103,38	101,47	-1,8%	26,5%
Berrac	0,31	0,31	0,0%	0,1%
Brugnens	1,49	1,66	11,4%	0,4%
Cadeilhan	0,76	0,84	10,3%	0,2%
Castelnau-d'Arbieu	0,92	0,92	0,0%	0,2%
Castéra-Lectourois	0,74	0,74	0,0%	0,2%
Castet-Arrouy	1,85	1,85	0,0%	0,5%
Céran	0,85	0,95	11,8%	0,2%
Cézan	1,51	0,22	-85,4%	0,1%
Flamarens	1,17	1,17	0,0%	0,3%
Gavarret-sur-Aulouste	0,26	0,26	0,0%	0,1%
Gimbrède	1,53	1,67	9,2%	0,4%
Goutz	1,03	0,98	-4,9%	0,3%
La Romieu	8,88	10,34	16,4%	2,7%
La Sauvetat	4,53	4,53	0,0%	1,2%
Lagarde	0,46	0,46	0,0%	0,1%
Lalanne	0,40	0,40	0,0%	0,1%
Lamothe-Goas	0,57	0,57	0,0%	0,1%
Larroque-Engalin	0,33	0,36	9,1%	0,1%
Marsolan	1,84	3,33	81,0%	0,9%
Mas-d'Auvignon	0,34	0,53	55,9%	0,1%
Miradoux	7,29	7,56	3,7%	2%
Miramont-Latour	0,3	0,26	-13,3%	0,1%
Monestruc-sur-Gers	10,13	9,38	-7,4%	2,4%
Pauilhac	2,55	4,79	87,8%	1,3%
Pergain-Taillac	2,21	1,59	-28,1%	0,4%
Peyrecave	0,2	0,54	170,0%	0,1%
Pis	0,2	0,2	0,0%	0,1%
Plieux	0,24	0,24	0,0%	0,1%
Pouy-Roquelaure	0,29	0,33	13,8%	0,1%
Préchac	0,31	0,31	0,0%	0,1%

⁴⁶ Données provisoires, dans l'attente de la transmission des données SERF (Syndicat des Eaux de la Région de Fleurance).

Puységur	0,17	0,17	0,0%	0%
Réjaumont	0,65	0,65	0,0%	0,2%
Saint-Avit-Frandat	0,34	0,34	0,0%	0,1%
Saint-Martin-de-Goyne	0,36	0,36	0,0%	0,1%
Saint-Mézard	2,38	0,91	-61,8%	0,2%
Sainte-Mère	0,45	0,45	0,0%	0,1%
Sainte-Radegonde	0,29	0,29	0,0%	0,1%
Sempesserre	1,8	1,8	0,0%	0,5%
Taybosc	0,17	0,2	17,6%	0,1%
Terraube	3,69	3,65	-1,1%	1%
Urdens	1,03	1,72	67,0%	0,4%
TOTAL	343,60	383,05	11%	

Source : CRC après retraitement des données et d'après les données des collectivités

Annexe n° 5. Tableau synthétique situation financière commune de Fleurance

En €	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Évolution 2019- 2024 en %
Ressources fiscales propres (nettes des restitutions)	3 743 133	3 578 859	3 674 444	3 885 674	4 098 142	4 222 909	12,8%
+ Fiscalité reversée	1 008 212	1 024 701	1 074 561	1 062 522	1 013 925	1 093 003	8,4%
= Fiscalité totale (nette)	4 751 345	4 603 560	4 749 006	4 948 195	5 112 066	5 315 912	11,9%
+ Ressources d'exploitation (dont produits exceptionnels réels)	316 197	288 609	329 487	433 726	480 028	573 232	81,3%
+ Ressources institutionnelles (dotations et participations)	1 899 048	1 547 025	1 952 446	2 005 596	1 953 443	2 070 606	9,0%
+ Production immobilisée, travaux en régie	75 753	44 628	54 765	48 644	49 443	48 981	-35,3%
= Produits de gestion (A)	7 042 342	6 483 823	7 085 703	7 436 162	7 594 980	8 008 731	13,7%
Charges à caractère général	1 773 688	1 372 241	1 854 986	1 850 269	1 932 385	2 031 566	14,5%
+ Charges de personnel	2 802 919	2 919 772	2 784 909	3 148 068	3 561 498	3 629 865	29,5%
+ Subventions de fonctionnement (dont subventions exceptionnelles)	631 010	693 732	557 853	659 802	699 888	697 303	10,5%
+ Autres charges de gestion (dont charges exceptionnelles réelles)	439 816	601 823	504 485	576 890	489 538	684 775	55,7%
= Charges de gestion (B)	5 647 433	5 587 569	5 702 233	6 235 029	6 683 309	7 043 510	24,7%
Excédent brut de fonctionnement (A-B)	1 394 909	896 254	1 383 470	1 201 132	911 671	965 221	-30,8%
En % des produits de gestion	19,8%	13,8%	19,5%	16,2%	12,0%	12,1%	
+/- Résultat financier	-62 020	-66 611	-57 713	-58 338	-78 103	-115 748	86,6%
+/- Titres et mandats annulés sur exercices antérieurs	44 839	-274 784	0	-4 234	-45 448	-7 282	-116,2%
= CAF brute	1 377 728	554 859	1 325 757	1 138 560	788 120	842 191	-38,9%
En % des produits de gestion	19,6%	8,6%	18,7%	15,3%	10,4%	10,5%	

Source : Logiciel ANAFI, d'après les comptes de gestion

Annexe n° 6. Tableau synthétique situation financière commune de Lectoure

En €	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Évolution 2019- 2024 en %
Ressources fiscales propres (nettes des restitutions)	2 585 127	2 696 478	2 747 505	3 063 451	3 221 691	3 241 329	25,4%
+ Fiscalité reversée	715 681	754 051	805 106	810 565	773 338	822 609	14,9%
= Fiscalité totale (nette)	3 300 808	3 450 529	3 552 611	3 874 016	3 995 029	4 063 938	23,1%
+ Ressources d'exploitation (dont produits exceptionnels réels)	571 136	472 523	513 254	542 090	693 102	597 052	4,5%
+ Ressources institutionnelles (dotations et participations)	1 744 389	1 692 681	1 697 925	1 850 797	1 770 373	1 795 435	2,9%
+ Production immobilisée, travaux en régie	366 097	349 990	258 783	234 018	116 046	86 125	-76,5%
= Produits de gestion (A)	5 982 430	5 965 722	6 022 574	6 500 921	6 574 549	6 542 550	9,4%
Charges à caractère général	1 519 621	1 448 980	1 456 914	1 736 761	1 604 561	1 715 851	12,9%
+ Charges de personnel	2 960 698	2 958 645	2 897 980	3 031 501	3 240 321	3 384 210	14,3%
+ Subventions de fonctionnement (dont subventions exceptionnelles)	355 680	335 080	315 120	262 578	320 711	316 014	-11,2%
+ Autres charges de gestion (dont charges exceptionnelles réelles)	381 755	413 456	397 361	455 082	443 290	596 659	56,3%
= Charges de gestion (B)	5 217 754	5 156 162	5 067 375	5 485 922	5 608 884	6 012 734	15,2%
Excédent brut de fonctionnement (A-B)	764 676	809 561	955 199	1 014 999	965 666	529 816	-30,7%
en % des produits de gestion	12,8%	13,6%	15,9%	15,6%	14,7%	8,1%	
+/- Résultat financier	-106 561	-94 203	-84 202	-81 622	-110 272	-122 423	14,9%
+/- Titres et mandats annulés sur exercices antérieurs	-137	-1 604	-2 185	-186	0	0	-100,0%
= CAF brute	657 978	713 754	868 812	933 190	855 393	407 393	-38,1%
en % des produits de gestion	11,0%	12,0%	14,4%	14,4%	13,0%	6,2%	

Source : Logiciel ANAFI, d'après les comptes de gestion

Annexe n° 7. Détail des principales orientations relevant des lignes directrices de gestion

Stratégie pluriannuelle de politique	Actions à mettre en place	État d'avancement et commentaires
Réflexion stratégique autour d'une GPEC	Insuffler une culture de gestion prévisionnelle des effectifs et des compétences aux encadrants	Pyramide des âges, anticipation des départs à la retraite
Plan d'actions en faveur de l'égalité femmes / hommes	Les actions de la communauté de communes de la Lomagne Gersoise s'orienteraient autour de : - La mise en place d'un régime indemnitaire par fonction ; L'analyse de données par sexe sur les politiques engagées par la Lomagne Gersoise ; l'analyse des contraintes professionnelles et personnelles pouvant s'opposer aux nominations, à la valorisation des parcours professionnels, à la formation ... L'analyse des critères de QVT par sexe.	Le RIFSEEP a été mis en place. L'appréciation des contraintes professionnelles et des critères de QVT s'est conclue par la mise en place de la semaine des quatre jours
Politique de recrutement	Publication de la procédure de recrutement ; publication de l'avis de vacance ou de création de l'emploi permanent à pourvoir sur l'espace numérique commun aux trois fonctions publiques ; Obligation d'entretien ; À l'issue du ou des entretiens de recrutement, un document précisant les appréciations portées sur chaque candidat présélectionné au regard de ses compétences, aptitudes, qualifications et expérience professionnelles, potentiel et capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi permanent à pourvoir est établi par la ou les personnes ayant conduit le ou les entretiens. Ce document est transmis à l'autorité territoriale.	Les PV de jury ou d'entretien de sélection ne sont pas systématisés (historique des candidatures à formaliser, critères de décisions à formaliser)
Élaboration d'une politique d'avancement	Définition des critères d'avancement mis en place par la communauté de communes de la Lomagne Gersoise	Les critères sont précisés.
L'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail	Travail mis en œuvre sur l'ergonomie des postes de travail en lien avec l'ACMO, réhabilitation des équipements communautaires pour améliorer la performance et qualité énergétique des lieux, mise en place de locaux dédiés à la pratique instrumentale au sein des écoles musiques...	En cours de réalisation, pas de tableau de suivi automatisé
La gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences	Bilan des entretiens individuels annuels	Fait
La formation	Un plan de formation en lien avec les besoins d'amélioration des compétences et connaissances est mis à jour tous les ans	En cours de réalisation
La rémunération et le régime indemnitaire, incluant l'action sociale	Refonte du régime indemnitaire	Participations santé et prévoyance réalisées

Source : CRC, d'après les informations transmises par la communauté de communes

Annexe n° 8. La masse salariale de la communauté de communes et de ses communes membres

Masse salariale de l'ensemble intercommunal (CC I.G + 43 communes)			
En euros	2019	2024	Evolution 2019-2024
Charges de personnel (A)	9 722 101	12 020 694	23,64%
Charges de gestion (B)	20 281 432	25 809 542	27,26%
Produits de gestion (C)	25 990 148	30 560 011	17,58%
(A)/(B)	47,94%	46,57%	-1,4 points
(A)/(C)	37,41%	39,33%	+1,9 points
Masse salariale de la CC I.G (dont BA assainissement)			
En euros	2019	2024	Evolution 2019-2024
Charges de personnel (A)	1 132 988	1 592 683	40,57%
Charges de gestion (B)	1 978 665	2 897 010	46,41%
Produits de gestion (C)	3 733 243	4 700 002	25,90%
(A)/(B)	57,26%	54,98%	-2,3 points
(A)/(C)	30,35%	33,89%	+3,5 points
Masse salariale de Fleurance (dont CCAS)			
En euros	2019	2024	Evolution 2019-2024
Charges de personnel (A)	3 372 202	4 468 110	32,50%
Charges de gestion (B)	6 319 087	7 995 741	26,53%
Produits de gestion (C)	7 713 926	8 938 037	15,87%
(A)/(B)	53,37%	55,88%	+2,5 points
(A)/(C)	43,72%	49,99%	+6,3 points
Masse salariale de Lectoure (dont CCAS)			
En euros	2019	2024	Evolution 2019-2024
Charges de personnel (A)	3 029 029	3 496 259	15,43%
Charges de gestion (B)	5 383 411	6 319 307	17,38%
Produits de gestion (C)	6 146 250	6 789 214	10,46%
(A)/(B)	56,27%	55,33%	-0,9 points
(A)/(C)	49,28%	51,50%	+2,2 points
Masse salariale des 41 autres communes membres			
En euros	2019	2024	Evolution 2019-2024
Charges de personnel (A)	2 187 882	2 463 643	12,60%
Charges de gestion (B)	6 600 269	8 597 485	30,26%
Produits de gestion (C)	8 396 730	10 132 757	20,68%
(A)/(B)	33,15%	28,66%	-4,5 points
(A)/(C)	26,06%	24,31%	-1,7 points

Source : CRC, d'après les données transmises par la communauté de communes et d'après les comptes de gestion des collectivités



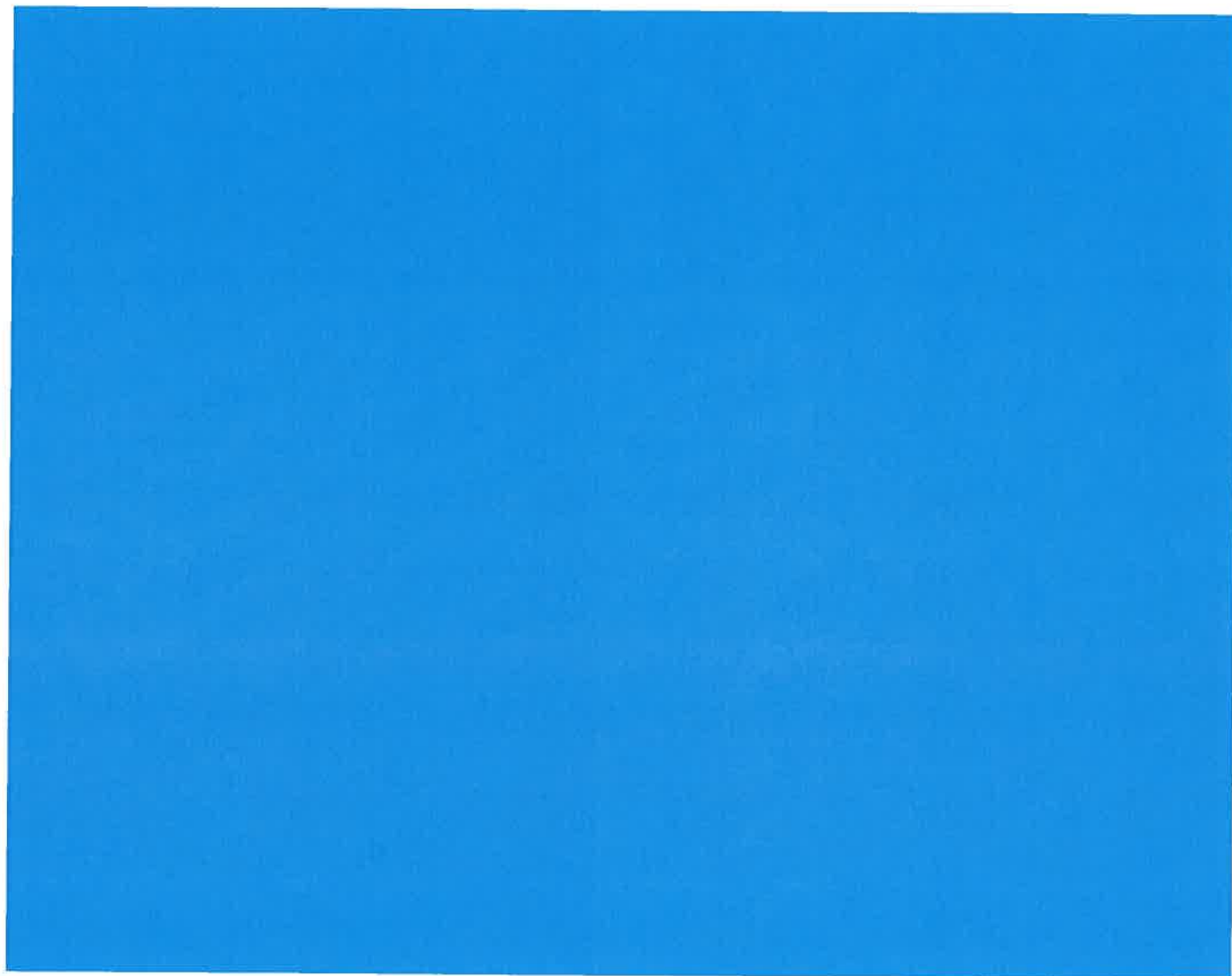
Envoyé en préfecture le 10/07/2026

Reçu en préfecture le 10/07/2026

Publié le 10/07/2026

ID : 032-213202088-20260707-2026JUIL07_298-DE

S²LOW



Chambre régionale des comptes Occitanie

500, avenue des États du Languedoc

CS 70755

34064 MONTPELLIER CEDEX 2

occitanie-greffe@crtc.ccomptes.fr