



RAPPORT D'OBSERVATIONS DÉFINITIVES

COMMUNAUTE DE COMMUNES ALBÈRES-CÔTE VERMEILLE- ILLIBÉRIS ET COMMUNE D'ARGÈLES-SUR-MER

(Pyrénées-Orientales)

Exercices 2019 et suivants

Le présent document a été délibéré par la chambre le 4 septembre 2025

**Destiné à recevoir la réponse des personnes destinataires,
le présent document est confidentiel.**

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.....	4
RECOMMANDATIONS.....	7
INTRODUCTION.....	10
1 L'ATTRACTIVITE TOURISTIQUE DU TERRITOIRE ET LES ENJEUX DE GESTION DES SERVICES PUBLICS.....	11
1.1 Les caractéristiques de la communauté de communes et de sa ville-centre.....	11
1.1.1 Les caractéristiques géographiques et socio-démographiques.....	11
1.1.2 Les situations financières de la communauté de communes et de sa ville-centre.....	14
1.2 Des gestions des services publics majoritairement réalisées en régie directe	15
1.3 Une mutualisation faible entre l'EPCI et ses communes membres.....	17
2 DES EFFECTIFS ET DES MASSES SALARIALE EN AUGMENTATION	19
2.1 Des hausses d'effectifs en partie décorrélées de l'évolution des missions	19
2.2 Des structures des effectifs relativement stables	22
2.3 Des masses salariales dynamiques	23
3 DES GESTIONS DES RESSOURCES HUMAINES EN COURS D'ÉVOLUTION MAIS À AMÉLIORER	26
3.1 L'organisation et les outils de gestion des ressources humaines de la CCACVI.....	26
3.1.1 L'implication de l'assemblée délibérante	26
3.1.2 La direction des ressources humaines	26
3.2 La gestion du temps de travail par l'EPCI et la commune-centre.....	27
3.2.1 La durée légale du temps de travail.....	27
3.2.1.1 La situation de la communauté de communes.....	27
3.2.1.2 La situation de la commune d'Argelès-sur-Mer.....	28
3.2.2 Des modalités de gestion du compte épargne-temps à régulariser au sein de la CCACVI.....	29
3.2.3 Un absentéisme en hausse au sein de la CCACVI.....	31
ANNEXES.....	34
Annexe n° 1. Tableaux d'analyse financière.....	35
Annexe n° 2. Les compétences de la CCACVI.....	39
Annexe n° 3. Les effectifs du bloc communal	40

SYNTHÈSE

La chambre régionale des comptes Occitanie a procédé à l'examen coordonné des comptes et de la gestion de la commune d'Argelès-sur-Mer et de son intercommunalité, la communauté de communes Albères-Côte Vermeille-Illibéris (CCACVI) 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.

Le territoire de la CCACVI présentait au 1^{er} janvier 2025 une population de 58 594 habitants, en progression de 3,4 % entre 2019 et 2024. Par ailleurs, la population comportait une faible proportion de moins de 15 ans, en diminution (13,5 % en 2021). Au 4^{ème} trimestre 2024, le taux de chômage de la zone d'emploi de Perpignan à laquelle appartiennent toutes les communes de l'EPCI était de 12 %, soit un niveau supérieur à celui de la France métropolitaine (7,1 %) et en diminution par rapport à 2019. Les mêmes tendances sont observées pour la commune d'Argelès.

Une attractivité touristique forte et une gestion des services publics en régie

Le territoire de la CCACVI se caractérise par une forte fréquentation touristique. En 2024, la commune d'Argelès-sur-Mer, classée station de tourisme, a enregistré près de 7 millions de nuitées. S'y ajoute 1,9 million de nuitées recensées par l'office du tourisme intercommunal. Cette attractivité place la gestion des services publics au cœur des enjeux de ces collectivités.

De fait, entre 2019 et 2024, les effectifs en équivalent temps plein travaillé (ETPT) de la CCACVI, de ses communes membres, de leurs établissements ainsi que de leurs syndicats ont augmenté de 11,6 % ; ils représentaient plus de 1 900 ETPT en 2024.

En particulier, les effectifs de la CCACVI et de la commune d'Argelès-sur-Mer ont augmenté de 14 % sur le périmètre complet de leurs compétences, assurées directement ou indirectement. Les deux collectivités représentaient la majorité des effectifs du bloc communal en 2024. Prises isolément, la CCACVI en représentait le tiers. Le taux d'administration, calculé à partir de ses seuls effectifs est de 10,8 ‰ en 2024, soit plus du double de la moyenne des établissements comparables. S'agissant de la commune, ce taux, de 36 ‰, est presque le double de la moyenne des communes de même taille.

En l'absence de transfert de compétence majeure sur la période, cette progression des effectifs s'explique quasi exclusivement pour la CCACVI par des mesures qu'elle a prises elle-même. Pour la commune, 38 % de cette hausse résulte à la fois de décisions d'internaliser la gestion de services mais également d'en proposer de nouveaux. Les 62 % restants sont donc liés à des recrutements sur des missions que la commune exerçait déjà en 2019.

Pour la CCACVI, la masse salariale a augmenté de 27 %, passant de 22 M€ à 28 M€, et de 31 % pour la commune soit 15 M€ en 2024 contre 11,5 M€ en 2019. Elle représentait, en 2024, 47,9 % des charges de gestion de la CCACVI et 46,7 % pour la commune. Rapportée au

nombre d'habitants, la masse salariale de la CCACVI était de 477 €/habitant en 2024 contre 207 € en moyenne pour les collectivités de sa strate démographique. Quant à la commune, son ratio par habitant était de 1 363 € en 2024 contre 718 € pour la moyenne de sa strate.

Plus de 60 % de la hausse des dépenses de personnel de la CCACVI ont été déterminés par de mesures indemnitaires et de recrutement. Cette proportion atteignait 47 % pour la commune.

Dans ce contexte, la mutualisation des moyens humains entre la communauté de communes et les différents acteurs relevant du bloc communal, actuellement faible, serait à développer.

Les leviers d'action de l'EPCI et de la commune dans la gestion des ressources humaines

La CCACVI a entrepris une dynamique de mise en conformité du temps de travail de ses agents, notamment par l'adoption d'un nouveau règlement en 2021 et, plus récemment, par la mise en place d'un dispositif de contrôle automatisé du temps de travail.

Cette démarche doit s'accompagner d'une mise en conformité à la réglementation des modalités du compte-épargne temps. Par ailleurs, le paiement des heures supplémentaires (140 k€ en moyenne par an) a été effectué en l'absence, jusqu'en janvier 2025, d'un dispositif de contrôle automatisé du temps de travail, condition indispensable à sa régularité.

Sur la période contrôlée, le nombre de jours d'absence a augmenté de 36 %, sous réserve de la fiabilité du mode de suivi ; en moyenne, un agent de la CCACVI était absent 32 jours par an. Les actions de lutte contre l'absentéisme mériteraient d'être évaluées, notamment sur la base du document unique d'évaluation des risques professionnels qui est, par ailleurs, de qualité.

La qualité de l'information du conseil communautaire sur l'état des effectifs devra également être améliorée. Un écart important entre les postes budgétaires ouverts et les postes pourvus est, en effet, systématiquement observé ; outre la bonne information du conseil communautaire, la mise à jour de ce tableau constitue un outil indispensable à la gestion prévisionnelle des effectifs et de leur impact financier.

Quant à la commune d'Argelès-sur-Mer, afin de s'assurer du respect par ses agents de la durée annuelle légale du travail de 1 607 heures, elle a mis en place une organisation du temps de travail dont la complexité et les fragilités juridiques devraient la conduire à engager une réflexion sur des modalités nouvelles de contrôle.

Les situations financières des deux collectivités

Sur la période, la CCACVI présentait une situation financière favorable avec un effort pour se désendetter. La dette du budget principal a été divisée par deux. Elle est passée de 6,4 M€ à 3,1 M€ entre 2019 et 2024. En tenant compte de l'ensemble de ses budgets annexes, la dette était de 18,5 M€ en 2024. Dans les deux cas, sa capacité à se désendetter ne présentait aucune difficulté, même si elle s'est traduite par une diminution de 5 % de son épargne nette.

En contrepartie, la communauté de communes a investi à hauteur de 26,5 M€ en équipements par son budget principal sur la période.

Pour la commune d'Argelès-sur-Mer, les tendances ne sont pas les mêmes. La dette du budget principal est passée de 18 M€ en 2019 à 24 M€ en 2024. Avec les budgets annexes, la dette était de 35 M€ en 2024 (21 M€ en 2019) en hausse de 66 %. Toutefois, la capacité de désendettement de 7,7 années, dans ce dernier cas, reste en-deçà du seuil d'alerte qui est de 12 ans. L'endettement mobilisé a servi à la commune à réaliser des dépenses d'équipement à hauteur de 58,2 M€ dont 54 M€ en budget principal soit un effort deux fois plus important que celui de la communauté de communes. Sur la même période, la commune a procédé à des remboursements en capital de dette à hauteur de 14 M€.

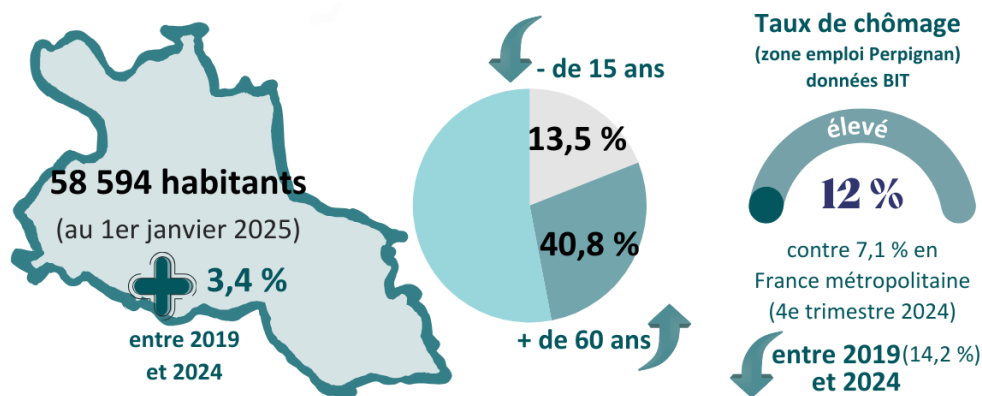
RECOMMANDATIONS

Recommandation n° 1. (CCACVI) : Tenir un tableau actualisé des effectifs, conformément aux articles L. 2313-2 et R.2313-3 du code général des collectivités territoriales. (Non mise en œuvre)

Recommandation n° 2. (Commune d'Argelès-sur-Mer) : Mettre en place un dispositif automatisé de contrôle du temps de travail permettant d'apporter la garantie du respect de la durée légale annuelle du travail de 1 607 heures.

Recommandation n° 3. (CCACVI) : Alimenter et tenir le compte épargne-temps des agents non en heures mais en jours, conformément à l'article 3 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004. (Non mise en œuvre)

Albères-Côte Vermeille-Illibéris



Compétences

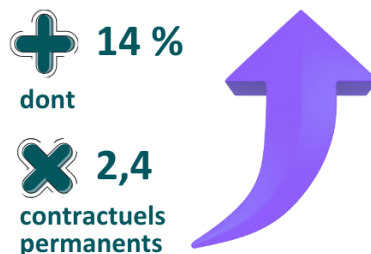


Aucune compétence majeure n'a été transférée des communes à la communauté des communes sur la période 2019-2024.

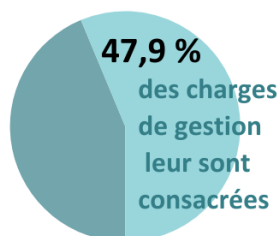
Equivalents temps plein travaillés (ETPT)



Évolution des effectifs EPCI 2019-2024



Taux d'administration (brut)



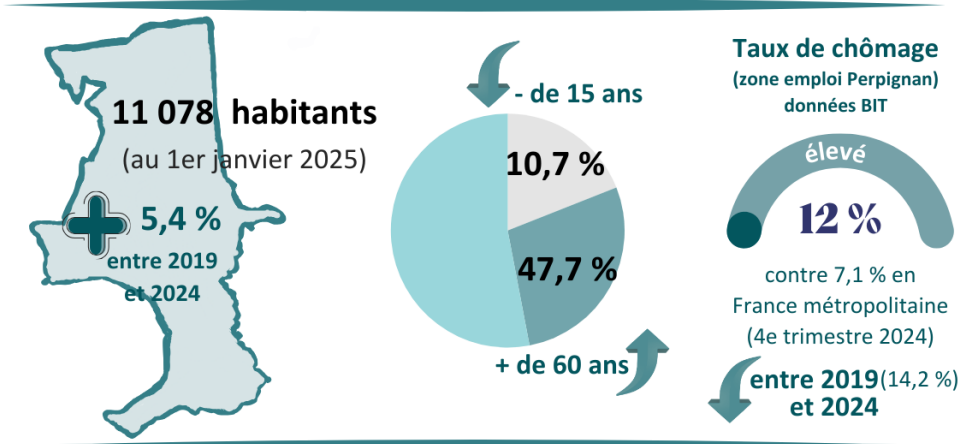
Charges de personnel 2024



477 € par habitant

Soit le montant consacré aux dépenses de personnel, par habitant.
Moyenne des EPCI de même taille : 207 € par habitant

Argelès-sur-Mer

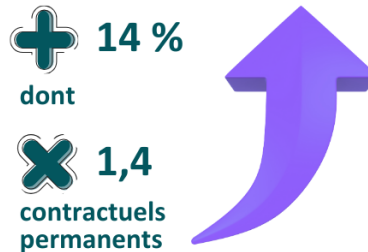


Compétences Aucune compétence majeure n'a été déléguée de la communauté de communes à la commune sur la période 2019-2024.

Equivalents temps plein travaillés (ETPT)



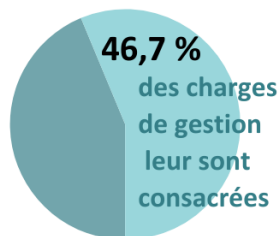
Évolution des effectifs de la commune 2019-2024



Taux d'administration (brut)



Charges de personnel 2024



+ 31 %
évolution entre 2019 et 2024

1363 € par habitant

Soit le montant consacré aux dépenses de personnel, par habitant.

Moyenne communes de même taille : 718 € par habitant

INTRODUCTION

Le contrôle coordonné des comptes et de la gestion de la commune d'Argelès-sur-Mer et de la communauté de communes Albères-Côte Vermeille-Illébris (CCACVI), 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 et qui 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 de la présidente de la chambre régionale des comptes Occitanie en date du 21 janvier 2025 adressées à M. Antoine PARRA, président de la CCACVI et maire de la commune d'Argelès-sur-Mer. Un courrier a également été adressé le 4 février 2025 à M. Pierre AYLAGAS, président de la CCACVI jusqu'en juin 2020.

En application de l'article L. 243-1 du code des juridictions financières, les entretiens de fin contrôle se sont tenus le mardi 6 mai 2025 avec M. Antoine PARRA et M. Pierre AYLAGAS.

Lors de sa séance du 23 mai 2025, la chambre a arrêté les observations provisoires. Celles-ci ont été transmises le 12 juin 2025 à Messieurs Antoine PARRA et Pierre AYLAGAS.

Après avoir examiné les réponses reçues et procédé, sur sa demande, à l'audition, conformément à l'article R.243-8 du code précité, le 4 septembre 2025, de M. Antoine PARRA en sa qualité de maire de la commune d'Argelès-sur-Mer, la chambre, dans sa séance du même jour, a arrêté les observations définitives ci-après.

1 L'ATTRACTIVITE TOURISTIQUE DU TERRITOIRE ET LES ENJEUX DE GESTION DES SERVICES PUBLICS

Composée de 15 communes membres, la communauté de communes Albères-Côte Vermeille-Illibéris (CCACVI) voit sa population augmenter en même temps qu'elle doit faire face à une importante fréquentation de la commune-centre, Argelès-sur-Mer, classée station de tourisme.

Dans ce contexte, la gestion des services publics constitue un enjeu important. La commune comme l'établissement public de coopération intercommunale privilégie la gestion directe en régie. La mutualisation des moyens humains entre les communes et l'EPCI, qui est encore faible, devrait être plus développée.

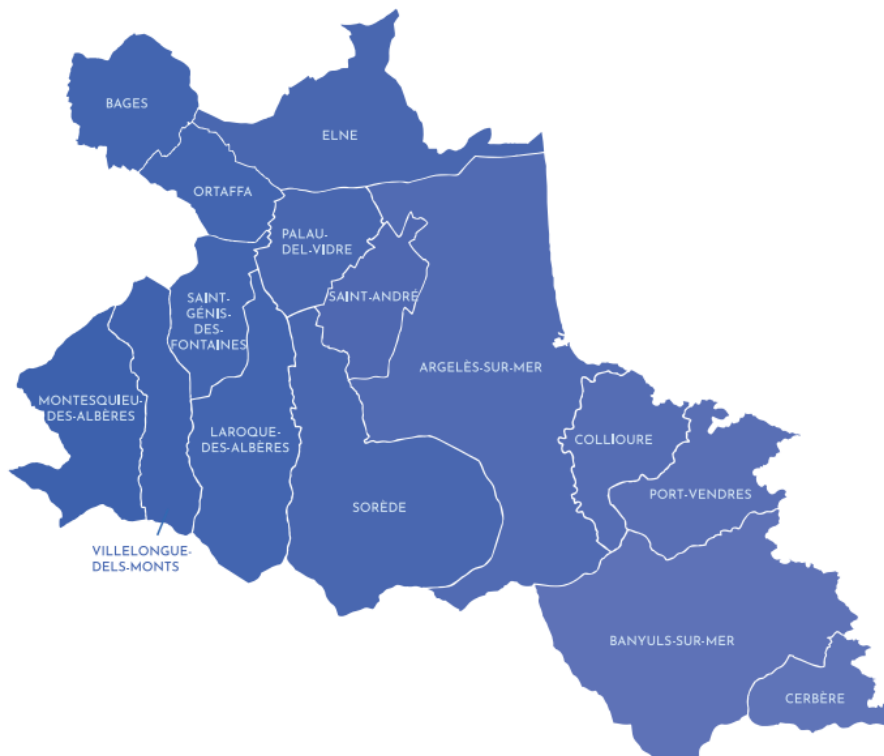
1.1 Les caractéristiques de la communauté de communes et de sa ville-centre

1.1.1 Les caractéristiques géographiques et socio-démographiques

Regroupant 15 communes¹, la CCACVI est un établissement public de coopération intercommunale (EPCI) du département des Pyrénées-Orientales, créé en janvier 2007. Elle résulte de la fusion de la communauté de communes des Albères et de la communauté de communes de la Côte Vermeille. Elle relève de l'arrondissement de Céret. La CCACVI est le deuxième EPCI du département des Pyrénées-Orientales par sa population après Perpignan Méditerranée Métropole, situé à une vingtaine de kilomètres. Son siège est situé à Argelès-sur-Mer. La communauté de communes est présidée, depuis juillet 2020, par M. Antoine PARRA, également maire d'Argelès-sur-Mer depuis 2016. Il a succédé à M. Pierre AYGALAS qui avait précédemment dirigé les deux collectivités.

¹ Les communes sont : Argelès-sur-Mer (11 078 habitants), Bages (4 573 habitants), Banyuls-sur-Mer (4644 habitants), Cerbère (1 228 habitants), Collioure (2 662 habitants), Elne (9 581 habitants), Laroque-des-Albères (2 275 habitants), Montesquieu-des-Albères (1 309 habitants), Ortaffa (1 912 habitants), Palau-del-Vidre (3 270 habitants), Port-Vendres (4 057 habitants), Saint-André (3 452 habitants), Saint-Génis-des-Fontaines (3015 habitants), Sorède (35 52 habitants), Villelongue-dels-Monts (1 979 habitants). Population totale : source INSEE recensement 2022 (décembre 2024). Elne et Bages sont situées sur la rive gauche du fleuve côtier, le Tech.

Graphique n° 1 : Le territoire de la CCACVI

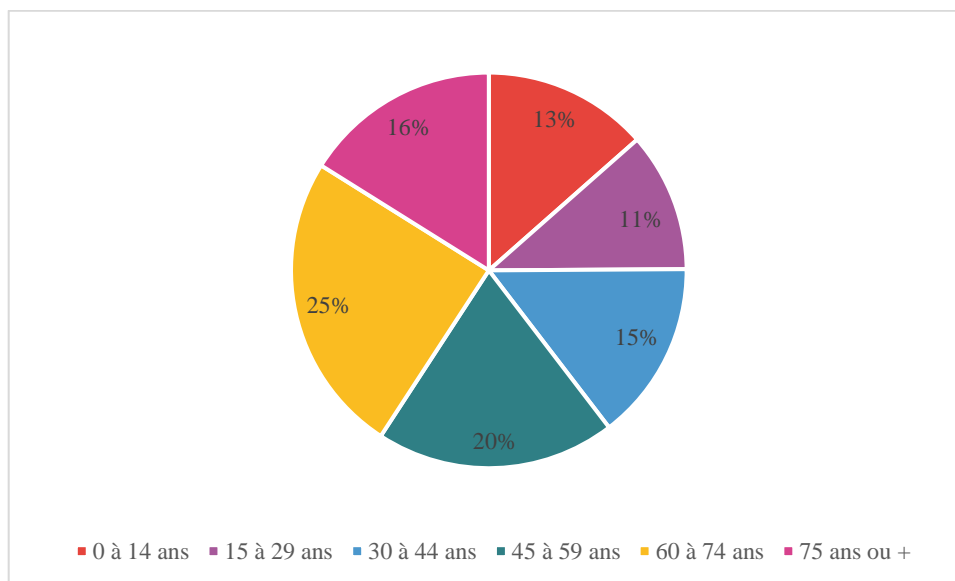


Source : Rapport d'activité 2022 de la CCACVI

Au 1^{er} janvier 2025, la population de l'EPCI était de 58 594 habitants, en progression de 3,4 % par rapport à 2019 (56 682 habitants). Elle est caractérisée par un vieillissement : la tranche d'âge des plus de 60 ans est ainsi passée de 38,6 % en 2015 à 40,8 % en 2021. Selon une dynamique inverse, les moins de 15 ans représentaient, quant à eux, 13,5 % en 2021 contre 14,4 % en 2015. Le vieillissement de la population est en partie dû à un phénomène de résidentialisation. Ainsi, en 2021, les plus de 60 ans représentaient 55 % du solde net² des arrivées enregistrées par le territoire.

² Soustraction faite des départs.

Graphique n° 2 : Répartition de la population 2021 par tranches d'âge



Source : CRC, d'après les données de l'INSEE, RP2021, au 1er janvier 2024

Pour la commune-centre, Argelès-sur-Mer, le vieillissement est plus marqué avec une population des plus de 60 ans qui est passée de 43,2 % en 2015 à 47,7 % en 2021.

La CCACVI fait partie de la zone d'emploi de Perpignan. Pour cette dernière, le taux de chômage a reculé de plus de deux points entre le 1^{er} trimestre 2019 (14,2 %) et le 4^{ème} trimestre 2024 (12 %) ³, soit un niveau supérieur à celui de la France métropolitaine ⁴ ; ce taux est identique pour la commune d'Argelès-sur-Mer. Le taux de pauvreté était, quant à lui, de 16,7 % en 2021 pour la CCACVI et de 17 % pour la commune d'Argelès-sur-Mer, soit en-deçà du taux départemental (21,2 %) et du taux régional (17,5 %) ⁵.

La communauté de communes jouit d'un fort attrait touristique, avec notamment les stations balnéaires d'Argelès-sur-Mer, de Banyuls et de Collioure. La commune d'Argelès-sur-Mer, classée station de tourisme par un décret du 16 juillet 2014, compte sept kilomètres de plages, deux kilomètres de côte rocheuse, dite côte Vermeille, et la chaîne montagneuse des Albères, frontalière de l'Espagne. En haute saison, sa population atteint 150 000 personnes. Pour sa part, celle de la CCACVI quadruple quasiment. Les résidences secondaires représentaient 40,8 % des logements à l'échelle de l'intercommunalité.

En 2024, la commune a enregistré 6 904 400 nuitées ⁶. L'office du tourisme intercommunal en a enregistré, de son côté, 1,9 million ⁷ la même année sur la partie du territoire relevant de sa compétence en excluant la commune-centre qui dispose de son propre office de tourisme.

³ Source : INSEE, Taux de chômage par zone d'emploi au 4^{ème} trimestre 2024.

⁴ 7,1% au 4^{ème} trimestre 2024.

⁵ Source : INSEE, Comparateur de territoires.

⁶ Source : Commune d'Argelès-sur-Mer.

⁷ Source : Bilan annuel 2024 de l'office du tourisme intercommunal.

1.1.2 Les situations financières de la communauté de communes et de sa ville-centre

En 2024, le périmètre budgétaire de la CCACVI était constitué d'un budget principal (BP) et de dix budgets annexes (BA⁸) dont celui de la collecte et de la gestion des ordures ménagères, créé la même année. En 2024, ces derniers représentaient 44 % des produits, 41 % des charges et 83 % de la dette de la collectivité.

S'agissant du budget principal, les produits de gestion ont augmenté de 3,4 % entre 2019 (38 M€) et 2024 (39 M€), en raison de la progression des ressources institutionnelles (+19 %).⁹

Les charges de gestion sont passées de 33 M€ à 34,5 M€. Cette croissance est très fortement portée par celle des dépenses de personnel (+27 %) alors que les charges à caractère général ont diminué, sur la période, de 6,5 M€ à 4,7 M€.¹⁰

La capacité d'autofinancement (CAF) brute¹¹ était de 4,7 M€ en 2024 pour la CCACVI. Elle a baissé de 3,8 % par rapport à l'exercice 2019 (4,9 M€). En moyenne, elle représentait 13 % des produits de gestion sur la période. La CAF nette¹² était de 4,3 M€ en 2019 et de 4,1 M€ en 2024.

La CCACVI s'est fortement désendettée entre 2019 et 2024. L'encours de la dette de son budget principal est ainsi passé de 6,4 M€ à 3,1 M€. En 2024, la capacité de désendettement¹³ était inférieure à une année (0,7) contre 1,3 en 2019. En tenant compte des budgets annexes, la capacité de désendettement était de 1,7 année en 2024 pour un encours de 18,5 M€, en baisse de 20 % par rapport à 2019. En contrepartie, les dépenses d'équipement se sont élevées à 26,5 M€ sur le budget principal, soit un niveau deux fois moins élevé que l'effort de la commune-centre.

La trésorerie à fin 2024 (7,3 M€) couvrait 77 jours de charges, contre 129 jours en 2019 (11,7 M€).

En définitive, sur la période, la CCACVI a mis l'accent sur son désendettement, son effort d'équipement est resté limité au regard des efforts de la commune. Elle présente une situation globale favorablement orientée en dépit d'une diminution de 5 % de la capacité d'autofinancement nette.

Quant à la commune d'Argelès-sur-Mer, son périmètre budgétaire 2024 se composait d'un budget principal et de trois budgets annexes (mobilités, camping et port). Ces derniers représentaient 18 % des produits, 19 % des charges et 31 % de la dette de la commune.

⁸ Dont assainissement (2 BA : collectif et non collectif), eau, collecte et gestion des ordures ménagères, une maison de santé, une zone d'aménagement différé, un service d'aide par le travail et trois zones d'activités.

⁹ En 2024, la création d'un budget annexe des ordures ménagères a conduit au transfert des ressources fiscales nettes inscrites jusqu'alors au budget principal. À périmètre constant, une hausse de 38 % aurait été constatée.

¹⁰ Hors création du budget annexe de la collecte et de la gestion des ordures ménagères. À périmètre constant, une hausse de 26 % aurait été constatée pour les charges à caractère général

¹¹ Celle-ci correspond à l'excédent de ressources dégagé par la collectivité au niveau de sa section de fonctionnement et qui pourra lui servir à financer son investissement (remboursement de capital de la dette et/ou dépenses d'équipement).

¹² La CAF est dite nette après déduction de l'annuité de remboursement du capital de la dette.

¹³ Celle-ci s'entend du nombre d'années nécessaire au remboursement de la totalité du capital de la dette si toute l'épargne brute de la collectivité y était consacrée chaque année.

Les produits de gestion ont augmenté de 32 % entre 2019 et 2024, passant de 23 M€ à 31 M€, tirées par les ressources fiscales nettes (+30 %) et les ressources institutionnelles (+17 %).

Les charges de gestion sont passées de 19 M€ à 26 M€ soit +36 %. Cette augmentation s'explique par les charges à caractère général (+61 %) et de personnel (+31 %). La CAF brute a été relativement stable sur la période (3,8 M€ en 2019 et 4 M€ en 2024). Elle représentait en moyenne 15 % des produits de gestion. La CAF nette a augmenté de 10 %, en passant de 2 M€ à 2,2 M€.

L'encours de la dette du budget principal était de 18 M€ en 2019 et de 24 M€ en 2024, soit une hausse de 31 %. La capacité de désendettement est passée de 4,7 à 6 années. En intégrant les budgets annexes, l'endettement de la commune a progressé de 21 M€ à 35 M€ (+66 %). La capacité de désendettement correspondante était de 7,7 années en 2024 contre 4 années en 2019¹⁴, ce qui reste bien en-deçà du seuil d'alerte prudentiel de 12 ans. Ces emprunts ont permis à la commune de réaliser des dépenses d'équipement pour un total de 54 M€ au budget principal et 58,2 M€ pour l'ensemble de ses budgets, soit plus du double du montant des investissements de la CCACVI (26,5 M€ en budget principal). Sur la même période, la commune a également réalisé des remboursements en capital de dette pour un total de 14 M€.

À la fin de l'année 2024, la trésorerie était de 7 M€. Elle couvrait 98 jours de charges courantes.

En conclusion, sur la période, la commune d'Argelès-sur-Mer a réalisé des dépenses d'équipement à hauteur de 58,2 M€ sur l'ensemble de ses budgets soit plus du double de celles de l'intercommunalité. Sa capacité de désendettement sur le seul budget principal était de 6 années en 2024 et celle de l'ensemble de ses budgets était de 7,7 années pour la même année contre, respectivement, 4,7 et 4 années en 2019. Elle reste inférieure au seuil d'alerte qui est de 12 ans.

1.2 Des gestions des services publics majoritairement réalisées en régie directe

Sur son territoire, la CCACVI exerce 19 compétences dont 9 obligatoires, 3 exercées à titre supplémentaire et 7 facultatives.

Au sein de l'EPCI, certaines communes ont conservé des compétences particulières. C'est le cas, à Argelès-sur-Mer, pour le port, le camping, l'office du tourisme et le plan local d'urbanisme, et, à Collioure et à Banyuls-sur-Mer, pour les offices du tourisme¹⁵. En 2024, la commune d'Elné a décidé de résilier, à compter du 1^{er} janvier 2025, la convention d'adhésion au service commun d'instruction des autorisations d'urbanisme et de se doter d'un logiciel métier différent de celui de la CCACVI.

Sur la période contrôlée, aucun transfert de compétence majeure n'a été réalisé des communes vers l'EPCI. La compétence éclairage public, qui était exercée par la CCACVI, a

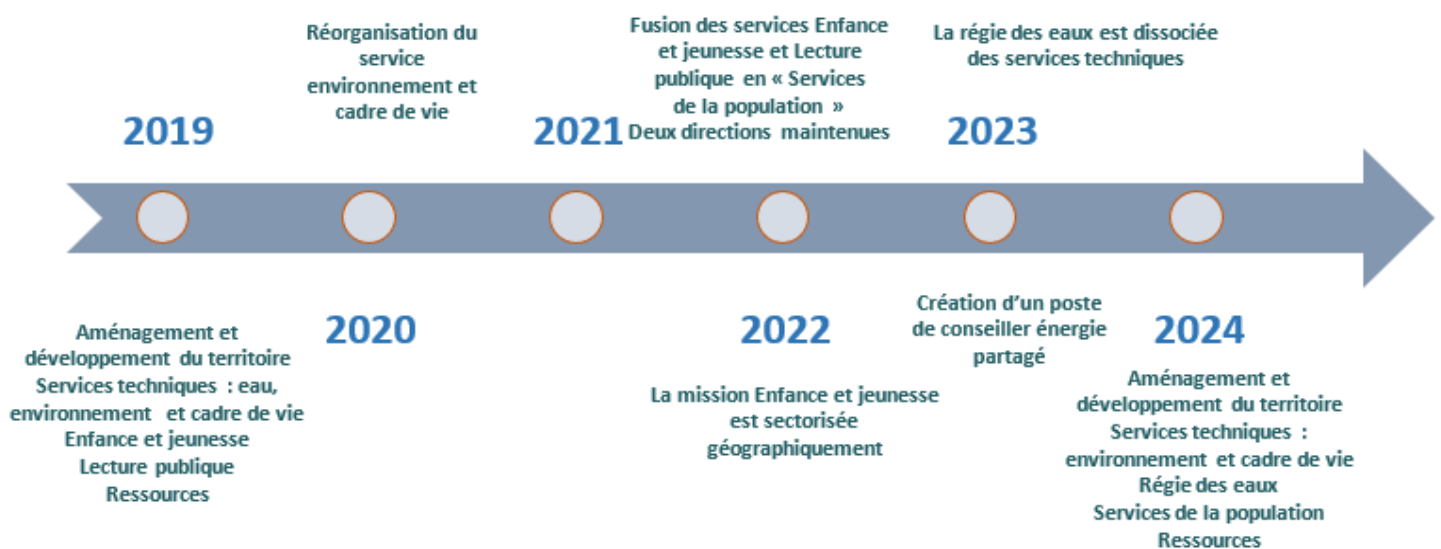
¹⁴ Source : CRC d'après les comptes de gestion.

¹⁵ Les communes classées stations de tourisme peuvent conserver un office de tourisme propre.

été rétrocédée aux communes au 1^{er} juillet 2023. Le choix de la commune de Collioure, en 2021, de s'en retirer et de confier la compétence au Syndicat Départemental d'Énergies et d'Électricité du Pays Catalan (SYDEEL66) a en effet conduit la conférence des maires à décider de la rétrocession à l'ensemble des autres communes membres. Ces dernières, à l'exception de la commune d'Elne, ont néanmoins souhaité et obtenu la création d'un service commun d'entretien porté par la CCACVI.

Le territoire de la CCACVI est caractérisé par une gestion des services publics très majoritairement en régie. Pour l'EPCI, seules la fourrière animalière et la gestion de l'aire d'accueil des gens du voyage font l'objet, respectivement, d'une délégation de service public et d'un marché public. Les autres compétences, lorsqu'elles ne sont pas confiées à des syndicats comme la gestion des milieux aquatiques et la prévention des inondations (GEMAPI¹⁶) et l'aménagement du territoire¹⁷, sont exercées en régie directe par l'EPCI dont l'organisation des services a connu des évolutions entre 2019 et 2024.

Graphique n° 3 : Évolution de l'organisation des services de la CCACVI entre 2019 et 2024



Source : CRC, d'après les données de la CCACVI

L'organisation compte des services particuliers, qui ne sont pas habituels au sein des communautés de communes. La CCACVI dispose ainsi d'un atelier chantier d'insertion en charge de l'entretien et du débroussaillage des bords de rivières. Il comptait simultanément par mois entre 10 à 15 personnes en insertion ; cela représentait plus de 160 personnes entre 2019 et 2024. Les contrats, de 104 h par mois, ont une durée comprise entre 1 à 24 mois et bénéficient

¹⁶ À l'exception de la défense contre la mer qui a été restituée à la CCACVI au 1^{er} janvier 2020. Le reste de la GEMAPI est pris en charge par le Syndicat Mixte de Gestion et d'Aménagement du Tech et des Albères (SMIGATA).

¹⁷ Cette compétence est mise œuvre par le syndicat mixte du schéma de cohésion territoriale (SCOT) Littoral Sud. Il réunit la CCACVI et la Communauté de communes du Vallespir.

d'un financement du programme départemental d'insertion et du Fonds social européen. Afin d'accompagner les salariés en insertion, la CCACVI dispose de deux encadrants techniques (2 ETPT) et d'une conseillère professionnelle (0,71 ETPT) pour le suivi des chantiers.

Enfin, la CCACVI a créé, en 2022, avec la communauté de communes voisine des Aspres, le syndicat mixte de l'Institut Régional de la Sommellerie Sud de France (IRS), avec un campus au sein des caves Byrrh à Thuir et au Mas Reig à Banyuls-sur-Mer. Son objectif est de promouvoir les vins locaux et de développer la professionnalisation des salariés de la filière. Deux agents de la CCACVI sont très partiellement mis à disposition de ce syndicat pour un total de 4/35^{ème} d'ETPT. La commune de Banyuls dispose de 4 ETPT pour l'exploitation du centre communal d'action sociale (CCAS) et de la propriété viticole du Mas Reig, budget annexe du CCAS.

S'agissant des communes membres, l'ensemble des services sont directement gérés en régie, parfois sous le statut de service public industriel et commercial (SPIC) comme le camping, le port et le service de transport à Argelès-sur-Mer.

La commune d'Argelès-sur-Mer a, par ailleurs, développé de nouveaux services durant la période contrôlée. Elle a internalisé, en 2021, les festivités et les animations qui étaient prises en charge par l'office du tourisme (3 ETP). La même année, la commune a mis en place un service de transport urbain (8 ETP en 2023). En juin 2022, l'école de musique qui était gérée, jusqu'à cette date, par une association a également été intégrée aux services municipaux¹⁸. En 2023, une agence postale communale a été ouverte (0,5 ETP). Enfin, en 2024, une maison France services, avec 2 agents, a été inaugurée. Selon l'ordonnateur, ces services sont liés au rôle de centralité de la commune au sein de l'intercommunalité et à sa volonté de « *maintenir un niveau de service public satisfaisant et de qualité pour sa population* ». Il met notamment en avant, dans sa réponse, les résultats des enquêtes de satisfaction France service ayant classé la maison France service de sa commune en 4^{ème} puis 1^{ère} position au niveau national en octobre 2024 et février 2025.

1.3 Une mutualisation faible entre l'EPCI et ses communes membres

La loi n° 2010-1563 du 16 décembre 2010 de réforme des collectivités territoriales prescrivait la réalisation d'un schéma de mutualisation pour les EPCI à fiscalité propre dans l'année suivant le renouvellement des conseillers municipaux soit en 2015. La loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (loi NOTRÉ) avait fixé un délai de réalisation et de transmission du schéma aux communes avant le 1^{er} octobre 2015. Depuis lors, la loi n° 019-1461 du 27 décembre 2019, dite engagement et proximité¹⁹, a rendu ce schéma optionnel.

Lors de son précédent contrôle, la chambre avait observé la faiblesse de la mutualisation au sein de la CCACVI notamment sur la base du bilan du schéma de mutualisation établi en 2020. Aujourd'hui, la collectivité ne dispose plus d'un schéma de mutualisation, désormais facultatif.

¹⁸ 10 personnels contractuels assistants d'enseignement artistique, dont un coordinateur, pour un total de 3,4 ETPT.

¹⁹ Les dispositions relatives au schéma de mutualisation sont codifiées à l'article L. 5211-39-1 du CGCT.

En 2024, trois services faisaient l'objet d'une mutualisation : le service commun d'information géographique (4 à 7 agents sur la période, 4 ETPT en 2024), le service commun d'instruction des autorisations d'urbanisme (7 à 9 agents sur la période, 6,8 ETPT en 2024) et le service commun d'entretien de l'éclairage public, réduit après la rétrocession de cette mission aux communes (6 à 14 agents sur la période, 12 ETPT en 2022, 6 ETPT en 2024).

À l'exception de la mise à disposition, à mi-temps, d'un mécanicien de la commune d'Argelès-sur-Mer auprès de la communauté de communes pour l'entretien de véhicules, les fonctions support ne sont pas mutualisées. Dans sa réponse aux observations provisoires de la chambre, le maire d'Argelès-sur-Mer a indiqué que la commune et la CCACVI ont pour projet de mutualiser un pôle mécanique de garage automobile, qui devrait concerner jusqu'à 8 agents (6 pour la commune et 2 pour l'EPCI).

Certains marchés publics sont cependant passés en groupement de commandes à périmètre variable de communes avec la CCACVI. C'est le cas par exemple de la couverture santé complémentaire des agents.

S'agissant du personnel, un « conseiller en énergie partagée » est mis en commun depuis 2023. La CCACVI partage également un collaborateur de cabinet avec Argelès-sur-Mer. Des mises à disposition sont enfin réalisées au sein de l'intercommunalité mais dans une proportion très modeste, 34 ETP sur l'ensemble des effectifs de la CCACVI et des communes membres.

Les services à vocation d'action sociale et les CCAS ne sont pas de compétence intercommunale, à l'exception de la politique « Petite Enfance » pour les crèches.

CONCLUSION DE LA PARTIE 1

La CCACVI et la commune d'Argelès-sur-Mer bénéficient toutes deux d'une attractivité touristique importante avec, en 2024, près 7 millions de nuitées pour la commune et 1,9 million pour le reste du territoire.

De plus, à l'échelle du territoire intercommunal, la population a augmenté de 3,4 % entre 2019 et 2024. Les plus de 60 ans représentaient 40,8 % en 2021 contre 38,6 % en 2015. Pour les moins de 15 ans, la tendance est à la baisse avec 13,5 % en 2021 contre 14,4 % en 2015.

Ces caractéristiques placent la gestion des services publics au cœur des enjeux des deux collectivités. Cette gestion s'opère très majoritairement en régie directe dans un contexte où la mutualisation des moyens humains au sein de l'EPCI est faible.

D'un point de vue financier, la CCACVI s'est désendettée et présentait en fin de période une situation favorablement orientée, en dépit d'une diminution de 5 % de la capacité d'autofinancement nette. Ainsi, sur la période contrôlée, la dette du budget principal a été divisée par deux : elle est passée de 6,4 M€ à 3,1 M€. Sa capacité de désendettement se situait en-dessous d'un an en 2024. En intégrant les budgets annexes, l'encours de la dette était de 18,5 M€ en 2024 contre 23 M€ en 2019. La capacité de désendettement liée était de 1,7 année en 2024. En contrepartie, les dépenses d'équipement figurant au budget principal de l'EPCI se sont élevées à 26,5 M€ sur la période.

Quant à la commune d'Argelès, elle a réalisé des dépenses d'équipement deux fois plus élevées que son intercommunalité pour une capacité de désendettement qui restait en fin de période inférieure au seuil d'alerte de 12 ans. En particulier, l'encours de la dette du budget

principal était de 24 M€ en 2024 contre 18 M€ en 2019 soit une hausse de 31 %. Sur la totalité du périmètre budgétaire communal, l'encours était de 35 M€ en 2024 contre 21 M€ en 2019 (soit +66 %). La capacité de désendettement était de 6 années en 2024 contre 4,7 années en 2019 pour le budget principal et de 7,7 années en 2024 contre 4 en 2019 pour l'ensemble des budgets de la commune. L'endettement contracté a permis à la commune de réaliser des dépenses d'équipement pour un total de 58,2 M€ (54 M€ en budget principal) sur la période et pour l'ensemble de ses budgets. Enfin, sur la même période, la commune a procédé à des remboursements en capital de la dette pour un montant total de 14 M€.

2 DES EFFECTIFS ET DES MASSES SALARIALE EN AUGMENTATION

Entre 2019 et 2024, tant les effectifs que la masse salariale de la CCACVI et de la commune d'Argelès-sur-Mer ont augmenté.

2.1 Des hausses d'effectifs en partie décorréées de l'évolution des missions

Sur la période 2019 et 2024, le territoire de la CCACVI a été marqué par une dynamique de progression des effectifs.

Encadré n°1 : 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).

De plus, il faut différencier les emplois permanents 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.

Les effectifs retenus regroupent ceux portés par les budgets principaux et les budgets annexes des collectivités ainsi que ceux des établissements publics liés (tels que les CCAS, les offices de tourisme) et la part des effectifs affectée au territoire de la CCACVI pour les syndicats intercommunaux (notamment dans le cadre de la gestion des cours d'eaux ou de l'aménagement et l'urbanisme). Sont également intégrés les effectifs des délégataires de service public.

Les données recensées portent sur des agents publics mais aussi des personnels sur contrats de droit privé. C'est le cas par exemple des personnels des services eau et assainissement de la CCACVI, des personnels du port ou de l'office de tourisme d'Argelès-sur-Mer.

Les données de répartition des effectifs par catégorie et par filière professionnelle ne comprennent pas les effectifs des syndicats.

Tel que détaillé en annexe 3 (tableau n°10), la CCACVI, ses communes membres, leurs établissements et leurs syndicats totalisaient plus de 1 900 ETPT à la fin de l'année 2024, en hausse de 11,6 % par rapport à l'année 2019. Cette hausse des effectifs est plus importante que celle de la population (+ 3,4 %). Le taux d'administration brute, calculé sur la base de ces effectifs totaux, était ainsi de 32,5 agents pour mille habitants en 2024 contre 30,1 en 2019, soit +2,4 points.

L'EPCI et la commune d'Argelès-sur-Mer représentaient, ensemble, plus de la moitié des effectifs du bloc intercommunal (54 % en 2024 contre 52 % en 2019). Les quatre communes d'Elne, Banyuls-sur-Mer, Collioure et Port-Vendres, qui comptaient chacune entre 90 et 160 ETPT, pesaient ensemble pour 26 % des effectifs du bloc. Leur effectif groupé a augmenté de 12 % entre 2019 et 2024.

Les effectifs de la CCACVI et de la commune d'Argelès-sur-Mer sont passés, respectivement, de 552 à 631 et de 351 à 399 ETPT²⁰, soit une hausse de 14 % pour chacune des deux collectivités. Cette dynamique est, pour plus de deux points, supérieure à celle de l'ensemble du bloc intercommunal (11,6 % tel qu'indiqué supra). La CCACVI pesait, à elle seule, pour 33 % dans les effectifs du bloc intercommunal en 2024. Son taux d'administration, sur la base de ses seuls effectifs, est ainsi passé de 9,7 ‰ habitants à 10,8 ‰ entre 2019 et 2024 contre, respectivement, 4 ‰ et 4,4 ‰ pour les EPCI de sa strate. Pour la commune, ce taux était de 33,4 ‰ en 2019 et de 36 ‰ en 2024. La moyenne des communes de sa strate INSEE²¹ était de 17,1 ‰ et de 17,2 ‰.

²⁰ Sur le périmètre de ses services administratifs directement gérés en régie et en dehors de ses établissements publics et de ses SPIC, le total des effectifs de la commune d'Argelès-sur-Mer est de 293,2 ETPT en 2019 et 345,6 ETPT en 2024 soit une hausse de 17,8 %. Les chiffres utilisés dans le tableau n°10 en annexe 3 et dans les développements qui suivent incluent les effectifs des établissements publics de la commune ainsi que ceux de ses budgets annexes de nature industrielle et commerciale : camping (24,6 ETPT en 2019 et 23,9 en 2024), port (13,3 ETPT en 2019 et 12,8 en 2024) et office de tourisme (19,1 ETPT en 2019 et 17 en 2024).

²¹ Dans sa réponse aux observations provisoires de la chambre, la commune a rappelé son surclassement dans la strate des 80 000 à 150 000 habitants du fait de son attrait touristique. Néanmoins, pour les besoins de l'enquête régionale, la chambre a utilisé la population INSEE pour l'ensemble des collectivités incluses dans le panel de l'enquête ; cela permettra d'identifier les conséquences de l'attrait touristique sur la gestion des services publics et son impact financier, pour les collectivités concernées. Les différents ratios utilisés sont identiques pour l'ensemble des communes et intercommunalités contrôlées.

Pour la CCACVI, certains services concentrent une part importante des effectifs. C'est le cas du pôle Enfance-jeunesse pour les crèches et du service de collecte et de gestion des déchets.

Tableau n° 1 : Nombre d'agents des services les plus pourvus de la CCACVI

Nombre d'agents	2019	2024	Variation 19/2024
Pôle enfance-jeunesse	360	423	17,5%
Collecte et gestion des déchets	140	150	7,1%
Eau et assainissement	92	98	6,5%
Lecture publique-médiathèques	32	36	12,5%

Source : CRC d'après les données de la collectivité

La croissance des effectifs du pôle Enfance-jeunesse s'est réalisée alors que, sur le territoire, le nombre d'enfants de moins de 3 ans était en léger recul sur la période (-3,3 %) ; soit 1281 enfants en 2019 et 1240 en 2024. Le taux d'encadrement²² n'a pas non plus été augmenté par les autorités nationales sur la période²³.

La hausse des effectifs de la CCACVI et de la commune d'Argelès-sur-Mer est en partie décorrélée de l'évolution de leurs missions. En effet, la communauté de communes est restée sur un périmètre quasi permanent de compétences sur la période 2019 à 2024, à l'exception du transfert à son niveau de deux médiathèques communales, en 2020 et en 2023, et de la restitution dont elle a bénéficié, en 2020, de la composante « Défense contre la mer » de la GEMAPI²⁴. Ces deux mouvements se sont traduits par la création de 3 ETPT qui représentent 3,7 % de la hausse des effectifs constatée sur la période. En creux, cela signifie que les 96,3 % restants sont dus à des décisions de recrutement sur des missions déjà existantes en 2019. La CCACVI explique ces hausses par une politique qu'elle qualifie de « déprécarisation » souhaitée par le président de l'EPCI. Elle consiste, selon la collectivité, à recruter sur des emplois ouverts des personnels auparavant sollicités dans le cadre de missions ponctuelles de remplacement.

Pour la commune d'Argelès-sur-Mer, les effets de nouvelles missions²⁵ expliquent la création de 17 ETP sur la période sur les 44 identifiés soit 38 % de la hausse des effectifs. Pour les deux tiers restants (62 %), l'évolution des effectifs a concerné des missions qui étaient déjà exercées par la commune en 2019.

²² Nombre d'adultes exigé pour un nombre donné d'enfants.

²³ On peut même noter une inflexion introduite par la réforme dite NORMA portée par l'ordonnance n°2021-611 du 19 mai 2021 relative aux services aux familles et le décret n°2021-1131 du 30 août 2021 relatif aux assistants maternels et aux établissements d'accueil de jeunes enfants. Depuis cette réforme, il est possible, pour les structures d'accueil, d'opter pour un taux d'encadrement unique d'un professionnel pour six enfants. Auparavant, le taux d'encadrement était obligatoirement d'un professionnel pour cinq enfants qui ne marchent pas et d'un professionnel pour huit enfants qui marchent.

²⁴ Pour rappel : gestion des milieux aquatiques et prévention des inondations.

²⁵ Pour mémoire, intégration, en 2021, d'une partie de l'activité de l'office du tourisme (3 ETP), en 2022, de l'école de musique (3,4 ETPT). La commune a créé en 2021 un service de transport urbain (8 ETP). En 2023, une agence postale communale a été ouverte (0,5 ETP). Enfin, en 2024, une maison France services, avec 2 agents, a été instituée.

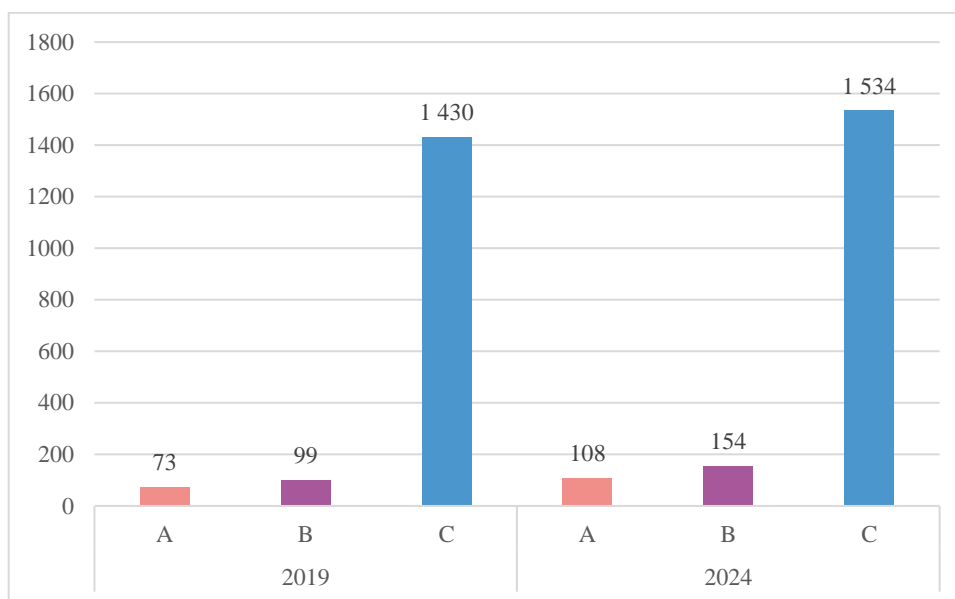
2.2 Des structures des effectifs relativement stables

Les effectifs présents sur le territoire de la CCACVI sont très majoritairement en emplois permanents (84 % en 2019 et en 2024). Les effectifs non permanents se composent essentiellement d'agents recrutés sur la base des articles L332-13 et L332-23 du code général de la fonction publique. Ces dispositions permettent respectivement de recruter des agents contractuels en remplacement temporaire d'agents permanents (23 % des emplois non permanents en 2024) et des agents contractuels sur des emplois non permanents pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité (65 % des emplois non permanents en 2024). Ces derniers, qui représentaient au total plus de 200 ETPT en 2024 pour le bloc communal (dont 56,7 ETPT pour la CCACVI et 52,5 ETPT pour Argelès-sur-Mer), sont principalement liés au besoin de personnel en période touristique et de remplaçants dans les crèches.

Concernant les agents contractuels, Argelès-sur-Mer se distingue par le recrutement de 4,42 ETPT en contrats de projet (12 contrats sur la période 2019-2024, sur toutes les catégories). L'ordonnateur a précisé en réponse aux observations provisoires de la Chambre que « *ces contrats portaient sur le pilotage d'un projet de cuisine centrale, de la protection des zones protégées avec des financements d'État, de la mise en place d'un tiers lieu, d'une étude sur le logement des saisonniers* » et par conséquent sur « *des emplois temporaires non pérennisés sur des sujets territoriaux cruciaux qui ne concernent pas que la commune d'Argelès-sur-Mer bien souvent.* »

Les effectifs de toutes les catégories ont augmenté entre 2019 et 2024. Les agents de catégorie C représentaient 85 % des ETPT du bloc intercommunal en 2024 ; cette proportion était en baisse de 4 points par rapport à 2019. Pour leur part, 6 % des agents relevaient de la catégorie A en 2024 (contre 4,6 % en 2019) et ceux de catégorie B représentaient 8,5 % en 2024 (contre 6 % en 2019).

Graphique n° 4 : Évolution des effectifs par catégorie²⁶



Source : CRC, d'après les données des collectivités

En 2024, 58 % des ETPT du bloc intercommunal appartenait à la filière technique (notamment la majorité des personnels des communes), 18 % à la filière administrative et 9 % à la filière animation (soit plus de 150 ETPT pour le personnel des crèches et celui des écoles non mutualisé).

Cette structure des effectifs par type d'emploi et par filière est restée globalement stable entre 2019 et 2024 à l'échelle du périmètre intercommunal. La CCACVI et la commune d'Argelès-sur-Mer présentaient les mêmes structures que l'ensemble du bloc communal s'agissant des emplois permanents et non permanents et des catégories. En revanche, la CCACVI se distingue par une part moins importante en proportion de la filière technique (46 %), de la filière administrative (12 %) et plus importante pour ce qui est de l'animation (22 %) et du médico-social (10 %). Ces deux dernières filières dégageaient une particularité du fait de la mutualisation des crèches au niveau de l'EPCI.

2.3 Des masses salariales dynamiques

Sur la période contrôlée, la masse salariale de la CCACVI et celle de la commune d'Argelès-sur-Mer ont connu une dynamique importante. Pour l'EPCI, elle est passée de 22 M€ en 2019 à 28 M€ en 2024 soit + 27 %. Les charges de personnel représentaient, en 2024, 47,9 % de ses charges de gestion. Rapportée au nombre d'habitants de l'EPCI, la masse salariale a représenté 477 €/habitant en 2024 contre 207 €/habitant en moyenne pour les collectivités de la même strate en 2023. En 2019, ce montant était de 387 €/habitant de la CCACVI.

²⁶ Le total des emplois par catégorie est plus faible que le total de l'ensemble des emplois du tableau n°10 (annexe 3) du fait que certains emplois répertoriés dans ce tableau ne sont pas classés par catégorie et n'entrent pas, par conséquent, dans le présent graphique.

S'agissant de la commune d'Argelès-sur-Mer, sa masse salariale a augmenté de 31 % sur la période, passant de 11,5 à 15 M€. La proportion des charges de gestion consacrée aux charges de personnel est passée de 51 % à 46,7 %. Cela représentait 1 363 €/habitant en 2024 contre 1 099 € en 2019. À titre de comparaison, la moyenne 2019 de sa strate INSEE²⁷ était de 655 €/habitant et celle de 2023 de 718 €/habitant²⁸.

Si la période contrôlée a été marquée par des hausses contraintes de la masse salariale, notamment du fait du dégel du point d'indice et de l'évolution de carrière des agents²⁹, les recrutements et les mesures indemnitaires se révèlent également être des facteurs d'explication de la dynamique constatée.

S'agissant de la CCACVI, les recrutements réalisés entre 2019 et 2024 ont contribué pour 2,5 M€ à la hausse de la masse salariale sur la période (6 M€), ce qui représente 41,5 % de l'augmentation ; les mesures indemnitaires (+ 1 M€), 19 %. Quant aux effets des mesures indiciaires ne relevant pas de la collectivité, ils représentaient 21 % (soit +1,3 M€ sur la période). Ainsi, 60 % de la hausse de la masse salariale résulte de mesures (recrutements et indemnités) dont la collectivité avait la maîtrise.

Tableau n° 2 : Déterminants de la hausse de la masse salariale de la CCACVI entre 2019 et 2024

Déterminants	En euros	Contribution
Recrutement	2 478 759	41,5%
Mesures indemnitaires	1 151 631	19,3%
Mesures indiciaires et évolution de carrière	1 262 573	21,1%
Autres ³⁰	1 076 776	18%
Total	5 969 739	100%

Source : CRC d'après les données de la CCACVI

Pour la commune d'Argelès-sur-Mer, les effets des mesures nationales de revalorisation de la rémunération des agents publics et ceux des progressions de carrière ont représenté en moyenne 50 % de la hausse constatée. Les recrutements (36 %) et les mesures indemnitaires (11 %), décidés par la collectivité elle-même, expliquent en moyenne 47 % de la progression de la masse salariale.

²⁷ Cette strate INSEE ne tient pas compte du surclassement, du fait de son attrait touristique, de la commune comme expliqué plus haut en note de bas de page.

²⁸ Source : DGCL, comptes individuels des collectivités locales.

²⁹ Hors promotions, les progressions de carrière suivent la logique, mécanique, du glissement vieillesse technicité (GVT). Celui-ci mesure l'effet, sur la masse salariale, de la progression des agents dans leur grille indiciaire du fait de leur ancienneté.

³⁰ Dont 284 k€ de coût de remplacement d'agent en arrêt maladie, 220 k€ de cotisations patronales non intégrées, 177 k€ pour événements spécifiques (capital décès et licenciement), 150 k€ d'action sociale en santé et prévoyance.

Tableau n° 3 : Déterminants de la hausse de la masse salariale de la commune d'Argelès-sur-Mer

Déterminants	2020-2021 (€)	2021-2022 (€)	2022-2023 (€)	2023-2024 (€)	Moyenne (€)	Contribution
Recrutements	454 864	364 336	137 739	363 986	330 231	36%
Mesures indiciaires et évolution de carrière	358 084	1 059 885	121 210	272 989	453 042	50%
Mesures indemnitaires	154 847	119 237	16 529	121 329	102 985	11%
Autres	0	112 613	0	0	28 153	3%
Total	967 795	1 656 071	275 477	758 304	914 412	100%

Source : CRC d'après les données et les comptes de gestion de la commune

CONCLUSION DE LA PARTIE 2

Les effectifs de la CCACVI, de ses communes membres, de leurs établissements et de leurs syndicats ont augmenté de 11,6 % entre 2019 et 2024. Sur ce dernier exercice, ils représentaient plus de 1 900 ETPT au global. Le taux d'administration associé à ce périmètre a également augmenté, passant de 30,1 ‰ à 32,5 ‰. La croissance des effectifs est ainsi supérieure à celle de la population (+3,4 % sur la période).

Sur le périmètre complet de leurs missions, la CCACVI et la commune d'Argelès-sur-Mer comptaient en 2024, respectivement, 631 et 399 ETPT, en hausse par rapport à 2019 pour chacune des deux collectivités. À elles deux, elles représentaient plus de la moitié des effectifs du bloc communal et jusqu'au tiers pour l'EPCI. Les taux d'administration, tant de la CCACVI que de la commune d'Argelès-sur-Mer, ont augmenté en conséquence sur la période.

Si aucune compétence majeure n'a été transférée sur cette période, quelques nouvelles missions sont apparues pour chacune des deux collectivités. Elles justifient une part minoritaire de la hausse des effectifs, essentiellement portée par des missions déjà exercées en 2019.

La masse salariale de la CCACVI était de 28 M€ en 2024 contre 22 M€ en 2019. Elle représentait, en 2024, 47,9 % des charges de gestion et 477 €/habitant. À titre de comparaison, la moyenne des collectivités de la même strate était de 207 €/habitant en 2023. Pour la commune d'Argelès-sur-Mer, la masse salariale était de 15 M€ en 2024 contre 11,5 M€ en 2019. Elle représentait 46,7 % des charges de gestion en 2024 et 1 363 €/habitant la même année. La moyenne des collectivités de la strate de la commune était de 718 €/habitant en 2023.

Les mesures indiciaires et l'évolution de la carrière des agents représentaient 21 % de la hausse de la masse salariale de la CCACVI et jusqu'à la moitié pour la commune. Les recrutements et les mesures indemnitaires, qui étaient à la main de chacune des collectivités, ont représenté plus de 60 % de la hausse pour la CCACVI et 47 % pour la commune. Le reste est imputable, en majorité, au coût de remplacement d'agents en arrêt maladie.

3 DES GESTIONS DES RESSOURCES HUMAINES EN COURS D'ÉVOLUTION MAIS À AMÉLIORER

3.1 L'organisation et les outils de gestion des ressources humaines de la CCACVI

3.1.1 L'implication de l'assemblée délibérante

Conformément à l'article L313-1 du code général de la fonction publique, le conseil communautaire de la CCACVI délibère sur les créations de postes et sur les crédits budgétaires nécessaires. Les délibérations contiennent les mentions utiles à l'information du conseil comme la nature de l'emploi, le grade, la durée hebdomadaire de travail et la date de création. À cette occasion est présenté un tableau des effectifs conformément aux articles L.2313-2 et R.2313-3 du code général des collectivités territoriales.

Cependant, la CCACVI ne s'est pas dotée d'un effectif de référence ou d'un plafond d'emplois ; elle ne dispose pas davantage d'une politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Par ailleurs, il existe important écart entre les postes ouverts, qui anticipent des avancements, des recrutements, des départs, et les postes réellement pourvus. À titre d'exemple, le tableau des effectifs au 17 février 2025 prenait en compte le recrutement d'agents non permanents pour accroissement temporaire d'activité (115 postes) et comptait 999 postes ouverts pour 690 pourvus soit 309 postes vacants. Cette situation nuit à la qualité de l'information fournie au conseil communautaire et ne permet pas à la CCACVI de respecter la réglementation applicable.

Par conséquent, la chambre lui recommande de :

Recommandation n° 1. (CCACVI) : Tenir un tableau actualisé des effectifs, conformément aux articles L. 2313-2 et R.2313-3 du code général des collectivités territoriales. (Non mise en œuvre)

La CCACVI n'ayant pas répondu à cette recommandation, cette dernière est considérée comme non mise en œuvre.

3.1.2 La direction des ressources humaines

En mai 2025, la direction des ressources humaines de la CCACVI compte 10,8 ETP. Chaque membre de l'équipe se voit affecter un portefeuille d'agents et des fonctions particulières (carrière, paie...). La direction supervise également l'accueil général de la CCACVI (1,8 ETP) et la conseillère socio-professionnelle du chantier d'insertion (0,71 ETP).

Le suivi administratif des agents est réalisé depuis le logiciel Astre. La collectivité envisage de se doter d'un module complémentaire de suivi des effectifs, actuellement réalisé

avec un tableau Excel. La CCACVI doit également améliorer la fiabilité du suivi qui n'est réalisé qu'en ETP. L'information en ETPT n'est pas disponible au 31/12 ; cela affecte la qualité du pilotage et fausse l'information budgétaire soumise à l'organe délibérant. La chambre invite la CCACVI à corriger ces manquements.

3.2 La gestion du temps de travail par l'EPCI et la commune-centre

3.2.1 La durée légale du temps de travail

L'organisation du temps de travail est différemment mise en œuvre par la CCACVI et la commune d'Argelès-sur-Mer.

3.2.1.1 La situation de la communauté de communes

Sur la période contrôlée, la CCACVI a mis en œuvre quatre règlements de travail successifs. Jusqu'en décembre 2021, le temps de travail était organisé sur la base d'une délibération du 28 décembre 2001 du syndicat mixte des Albères auquel la CCACVI a succédé. Le règlement prévoyait un temps annuel de travail qui n'atteignait pas les 1607 heures annuelles. Suite à une recommandation de la chambre, un nouveau règlement a été adopté en décembre 2021 ; l'EPCI a mis en place une durée de travail effectif de 1 607 heures par an autour de trois cycles de travail et de jours de réduction du temps de travail (RTT) tenant compte de ces cycles. Adopté en décembre 2024, le règlement du temps de travail en vigueur en 2025 est organisé autour de six cycles de travail et de RTT.

Parallèlement à ce régime de temps de travail, la CCACVI a mis en place des jours dits de « pénibilité » sur le fondement de l'article 2 du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001. Ces jours sont accordés aux agents en charge de la collecte des déchets et aux agents de la régie des eaux (travaillant la nuit pour ces derniers). Les agents concernés se voient octroyer des jours supplémentaires de repos comme indiqué dans le tableau ci-dessous.

Tableau n° 4 : Régimes dérogatoires au temps de travail – CCACVI

Service de collecte des déchets	
Hiver	Été
36h15-2h30 de pénibilité = 33h45	36h15-50 minutes de pénibilité = 35h25
Régie des eaux	
Agent travaillant 1 nuit dans la semaine	Agent travaillant 2 nuits dans la semaine
36h15-8h45 de pénibilité = 27h30	36h15-10h45 de pénibilité = 25h30

Source : CRC d'après le règlement du temps de travail de la CCACVI

La collectivité a acquis, en 2024, un outil de gestion du temps de travail, et mis en place un dispositif de suivi automatisé du temps de travail avec des badgeuses utilisées à compter du 1^{er} janvier 2025. Selon la directrice des ressources humaines, un module de gestion des plannings sera acheté en 2025.

3.2.1.2 La situation de la commune d'Argelès-sur-Mer

La commune d'Argelès-sur-Mer applique un règlement du temps de travail adopté par délibération du 16 décembre 2021 et modifié par celles du 25 avril 2024 et du 25 juin 2025.

Les cycles de travail intègrent sept jours supplémentaires de congés qui sont accordés localement chaque année. Le règlement du temps de travail prévoit également des jours de RTT de droit commun pour ceux des agents dont la durée hebdomadaire de travail dépasse les 35 heures. Au moins jusqu'en 2024, la commune a mis en place un décompte sur une période de 28 ans et au réel³¹. Des modifications sont intervenues en 2024 et 2025, la commune ayant renoncé à ce cycle de 28 ans. Des ajustements annuels du temps de travail sont intervenus avec comme objectif, selon la commune, de réaliser la durée légale annuelle en dépit des sept jours de congés complémentaires. L'ordonnateur a par ailleurs précisé qu'en vertu « *d'une pratique ancienne et constante de la commune, régulièrement évoquée dans le cadre du dialogue social et du conseil municipal* »³², les agents de la commune travaillent sur la base de 4,5 jours par semaine et non sur 5.

La chambre considère que cette organisation est particulièrement complexe et lourde à gérer car imposant pour l'exécutif de prendre chaque année une délibération spécifique devant les instances représentatives pour faire adopter les ajustements de temps de travail. En réponse, l'ordonnateur a indiqué que « *cette méthode n'est pas si complexe puisque le service des ressources humaines en suit chaque année la réalisation.* »

La chambre considère par ailleurs que l'organisation retenue expose la commune à des risques juridiques. En premier lieu, en application de la loi³³ qui met fin au régimes dérogatoires sur le temps de travail, l'existence des sept jours de congés supplémentaires qui continue à être pris en compte, est dénouée de base juridique. En second lieu, en l'absence d'un dispositif fiable de contrôle automatisé, les modalités retenues par la commune ne permettent pas d'apporter la garantie du respect de la durée annuelle légale de travail.

³¹ Contrairement à la pratique habituelle d'utiliser des moyennes de jours fériés et de week-ends par an. La commune ne décompte cependant pas les week-ends suivant le calendrier réel.

³² Au regard des documents transmis à la chambre, cette modalité est traitée devant les instances sociales au moins depuis l'année 1996.

³³ Loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

Pour l'ensemble de ces éléments, la chambre recommande à la commune de :

Recommandation n° 2. (Commune d'Argelès-sur-Mer) : Mettre en place un dispositif automatisé de contrôle du temps de travail permettant d'apporter la garantie du respect de la durée légale annuelle du travail de 1 607 heures.

3.2.2 Des modalités de gestion du compte épargne-temps à régulariser au sein de la CCACVI

La gestion du compte épargne-temps (CET) par la CCACVI n'est pas, dans les conditions actuelles, conforme à la réglementation

Encadré n°2 : Le cadre juridique du compte épargne-temps

Le décret n° 2004-878 du 26 août 2004 a institué dans la fonction publique un compte épargne-temps (CET). Y sont éligibles les agents, titulaires ou contractuels, employés de manière continue par la collectivité et ayant accompli au moins un an de service. Ouvert à la demande de l'agent, le CET lui permet d'y reporter des jours de RTT ou de congés annuels non pris dans l'année à condition qu'au moins vingt jours de congés annuels aient été pris.

Le CET dispose d'un plafond de 60 jours maximum, sauf cas exceptionnels³⁴. Si la collectivité en a délibéré, des jours de CET peuvent être indemnisés forfaitairement selon le barème fixé par l'article 4 de l'arrêté du 28 août 2009 pris pour l'application du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 à savoir 150 €/j pour les agents de catégorie A, 100 €/j pour les agents de catégorie B et 83 €/j pour ceux de catégorie C.

À la CCACVI, les agents disposaient, au 31 décembre 2024, de près de 3 890 jours de CET dont 75 % pour les agents de catégorie C. Jusqu'à mi 2024, le CET était encore entièrement tenu par le moyen d'un tableur Excel. Depuis le 1^{er} juillet 2024, un logiciel est en cours de déploiement.

Par ailleurs, et contrairement à la réglementation³⁵, le CET est alimenté et tenu en heures et non en jours.

³⁴ En 2020 et 2024, le plafond a été augmenté de 10 jours en raison, respectivement, de la crise sanitaire et des Jeux olympiques.

³⁵ Article 3 du décret du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au CET dans la fonction publique territoriale

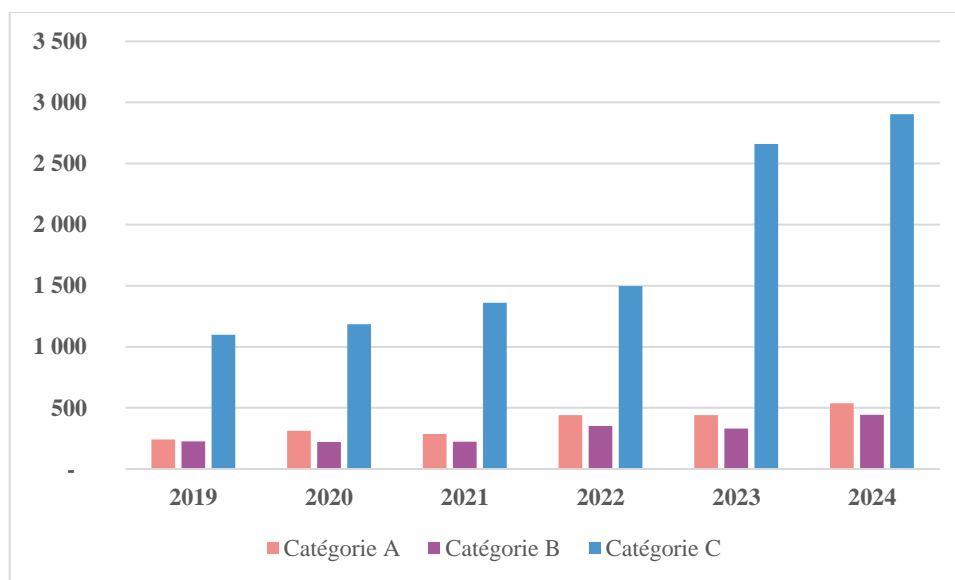
Aussi, la chambre recommande à la collectivité de :

Recommandation n° 3. (CCACVI) : Alimenter et tenir le compte épargne-temps des agents non en heures mais en jours, conformément à l'article 3 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004. (Non mise en œuvre)

La CCACVI n'ayant pas répondu à cette recommandation, cette dernière est considérée comme non mise en œuvre.

Sur la période contrôlée, le nombre de jours de CET³⁶ a connu une très forte hausse de 148 %. Les ouvertures de CET intervenues entre 2020 et 2024 pour des agents de catégorie C en sont la principale raison. Au total, plus de 100 CET ont été ouverts sur cette période. Ils représentent 32 % de la hausse du nombre jours constatée.

Graphique n° 5 : Nombre total de jours de CET des agents



Source : CRC, d'après les données de la CCACVI

La collectivité n'a pas décidé de la monétisation des jours qui doivent par conséquent être pris sous forme de congés.

S'agissant des heures supplémentaires, leur possibilité est prévue par les règlements successifs sur le temps de travail. Seuls les agents de catégorie B et C y sont éligibles. Les heures doivent être réalisées à la demande du supérieur hiérarchique et validées par lui après réalisation effective. Selon le règlement sur le temps de travail, le principe est celui de la récupération des heures par un repos compensateur. Exceptionnellement, les heures peuvent être indemnisées.

³⁶ La chambre a converti les heures en jours.

Or, le 2° de l'article 2 du décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 conditionne le versement d'indemnités de compensation des heures supplémentaires « à la mise en œuvre par leur employeur de moyens de contrôle automatisé permettant de comptabiliser de façon exacte les heures supplémentaires qu'ils auront accomplies. » Pour toute la période contrôlée, la CCACVI ne disposait pas de ce contrôle automatisé qui n'a été instauré qu'au 1^{er} janvier 2025.

En moyenne, elle a pourtant consacré 140 k€ par an à la rémunération d'environ 7 000 heures supplémentaires sans respecter cette condition.

La CCACVI dispose également d'un régime d'astreintes encadré par une délibération du 26 février 2018. Les directions concernées par ce régime sont la régie des eaux, la direction de l'environnement et la piscine. Par ailleurs, en cas d'événement climatique exceptionnel ou de force majeure, l'ensemble des agents techniques sont susceptibles d'être mobilisés. Au total, la CCACVI a consacré en moyenne plus de 165 k€ par an à l'indemnisation des heures d'astreintes. Ces montants sont en baisse de 3 % sur la période contrôlée et sont passés de 172 k€ en 2019 à 167 k€ en 2024.

3.2.3 Un absentéisme en hausse au sein de la CCACVI

Sur la période contrôlée, la CCACVI a totalisé en moyenne près de 20 000 jours³⁷ d'absence par an. Ces jours ont augmenté de manière importante, +36 %, entre 2019 et 2024. À l'exception des congés maternité, les jours identifiés par la CCACVI se composaient essentiellement des absences pour raison de santé. En effet, jusqu'en juillet 2024, les autres types d'absences comme les autorisations spéciales d'absence (ASA) n'étaient pas suivis au niveau de la direction des ressources humaines qui ne disposait par conséquent pas du nombre de jours concernés sauf pour les jours de garde d'enfant malade. Cette situation a évolué en juillet 2024 avec l'adoption du logiciel de suivi du temps de travail qui permet désormais de suivre toutes les ASA.

Tableau n° 5 : Les jours d'absence suivis par la CCACVI

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Moyenne	Variation 19/24
Nombre d'agents	589	598	606	618	628	660	617	12,1%
Total des jours d'absence	15 345	18 362	20 324	21 995	22 821	20 803	19 942	35,6%
Moyenne jours par agent	26	31	34	36	36	32	32	21%
Taux d'absentéisme	7,1%	8,4%	9,2%	9,8%	10%	8,6%	8,8%	1,5 point

Source : CRC, d'après les données de la CCACVI

Le taux d'absentéisme, dans le périmètre décrit ci-dessus, a été de 8,8 % en moyenne sur la période. Il est impossible de le comparer avec le taux d'absentéisme au niveau national faute de comptabilisation de la totalité des jours d'absence par la CCACVI pour la période

³⁷ Il s'agit de jours calendaires correspondant aux arrêts maladie des agents. Ils regroupent par conséquent des jours ouvrés et des jours non ouvrés.

contrôlée. En moyenne, un agent de la CCACVI a été absent 32 jours par an sur la période avec une hausse de 21 % entre 2019 et 2024.

S'agissant plus spécifiquement de l'absentéisme pour raison de santé, le nombre de jours a augmenté de 44 % entre 2019 (13 907) et 2024 (20 093) avec un taux d'absentéisme lié de près de 8,7 % sur la période. Le nombre jours d'absence par agent est passé de 24 à 30 sur la période, soit une augmentation de 29 %.

La maladie ordinaire représentait 46 % des absences pour raison de santé, avec en moyenne 14 jours d'absence par agent et par an. Comparé à la moyenne nationale³⁸, le taux d'absentéisme pour maladie ordinaire de la CCACVI (3,9 %³⁹) se situe quasiment au même niveau. Il est néanmoins légèrement en hausse entre 2019 (3 %) et 2024 (3,7 %).

La CCACVI a mis en œuvre des mesures de prévention. En particulier, le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) se révèle complet et de qualité. La collectivité a également recruté, en 2019, un conseiller prévention à temps complet et mis en place un programme annuel de prévention des risques. En 2024, une stratégie de prévention et un plan d'action contre l'absentéisme ont été mis en place avec plusieurs axes dont la cartographie des risques, la formation, les modalités d'organisation du travail et la modulation de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) en fonction des jours d'absence. S'agissant de cette dernière, la délibération du 26 février 2018 ayant institué le RIFSEEP⁴⁰ prévoit une réduction de 62 % de l'IFSE si, entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre, l'agent cumule plus de 30 jours de congés pour maladie ordinaire.

Une évaluation des actions de lutte contre l'absentéisme pourrait s'avérer utile afin d'ajuster, le cas échéant, les dispositifs actuels.

La communauté de communes a souscrit un contrat d'assurance couvrant le risque maladie des agents. Elle bénéficie également de remboursements des organismes sociaux compensant le maintien de salaire. Les différents remboursements perçus représentaient en moyenne par an 555 k€⁴¹ sur la période 2019-2024.

CONCLUSION DE LA PARTIE 3

Depuis 2019, la CCACVI a fait évoluer la gestion de ses ressources humaines. Elle a ainsi régularisé la durée annuelle de travail et mis en place un dispositif automatisé de contrôle du temps de travail.

Il lui appartiendra de veiller à la qualité de l'information de l'organe délibérant par l'actualisation du tableau des effectifs conformément aux dispositions applicables du code général des collectivités territoriales.

Représentant une moyenne annuelle de 140k€, le paiement des heures supplémentaires a été réalisé sur toute la période contrôlée en l'absence, avant janvier 2025, d'un dispositif automatisé de contrôle du temps de travail condition posée par la réglementation.

³⁸ Soit 3,9 % en 2019, 4 % en 2020, 3,9 % en 2021, 4,4 % en 2022, 4,4 % en 2023 et 4,7 % en 2024 (source : Données du baromètre de l'absentéisme des collectivités territoriales par WTW, juin 2024 et octobre 2025).

³⁹ Soit 3 % en 2019, 3,8 % en 2020, 4 % en 2021, 4,2 % en 2022, 4,5 % en 2023, 3,7 % en 2024.

⁴⁰ Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions et de l'expertise.

⁴¹ Source : balances des comptes (opérations sur le compte 6419).

Le nombre de jours du compte épargne-temps des agents communautaires a connu une augmentation importante (+148 %). Ses modalités de gestion en heures et non jours, non conformes à la réglementation, devront être régularisées pour l'avenir.

L'absentéisme a connu une hausse importante entre 2019 et 2024, passant de plus de 15 000 jours à près de 20 000 jours, soit une augmentation de 36 %. En moyenne, un agent de la CCACVI a été absent 32 jours par an sur la période contrôlée. Si le document unique d'évaluation des risques professionnels se révèle complet et de qualité, les stratégies de lutte contre l'absentéisme, adoptées par la collectivité, méritent d'être évaluées.

Pour la commune d'Argelès-sur-Mer, l'organisation du temps de travail se révèle complexe et présente des risques juridiques. La chambre recommande à la commune de mettre en place, selon des modalités qu'il lui appartiendra de définir, un dispositif de contrôle automatisé de nature à lui garantir le respect de la durée légale des 1 607 heures de travail.

ANNEXES

Annexe n° 1. Tableaux d'analyse financière.....	35
Annexe n° 2. Les compétences de la CCACVI.....	39
Annexe n° 3. Les effectifs du bloc communal	40

Annexe n° 1. Tableaux d'analyse financière

Tableau n° 6 : La formation de la CAF brute des deux collectivités

CCACVI							
en €	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Variation
Ressources fiscales propres	34 109 447	34 450 060	36 635 364	39 431 050	41 232 199	28 989 024	-15%
+ Fiscalité reversée	-11 564 840	-11 514 416	-11 527 291	-11 684 594	-11 194 972	-11 801 485	2%
= Fiscalité totale (nette)	22 544 607	22 935 644	25 108 073	27 746 456	30 037 227	17 187 539	-23,8%
+ Ressources d'exploitation	6 425 347	5 725 762	6 549 111	7 119 449	7 353 094	11 293 595	75,8%
+ Ressources institutionnelles	9 041 705	8 590 861	8 633 227	9 230 185	9 383 459	10 755 955	19%
+ Production immobilisée, travaux en régie	0	0	0	17 653	48 597	51 080	
= Produits de gestion (A)	38 011 659	37 252 267	40 290 411	44 113 743	46 822 377	39 288 169	3,4%
Charges à caractère général	6 579 964	6 046 789	6 586 132	6 739 846	6 827 712	4 743 314	-27,9%
+ Charges de personnel	21 350 603	21 374 349	22 588 888	24 514 585	25 716 222	27 343 980	28,1%
+ Subventions de fonctionnement	686 716	1 201 830	940 521	613 280	794 298	812 811	18,4%
+ Autres charges de gestion	4 289 196	4 065 961	5 178 661	6 110 912	5 638 436	1 582 657	-63,1%
= Charges de gestion (B)	32 906 479	32 688 930	35 294 203	37 978 623	38 976 668	34 482 761	4,8%
Excédent brut de fonctionnement (A-B)	5 105 179	4 563 337	4 996 207	6 135 120	7 845 709	4 805 408	-5,9%
en % des produits de gestion	13,4%	12,2%	12,4%	13,9%	16,8%	12,2%	
+/- Résultat financier	-225 059	-203 091	-179 720	-156 464	-132 026	-108 643	-51,7%
+/- Titres et mandats annulés sur exercices antérieurs	5 213	10 918	6 514	-5 062	-2 889	3 620	-30,6%
= CAF brute	4 885 334	4 371 165	4 823 001	5 973 594	7 710 793	4 700 385	-3,8%
en % des produits de gestion	12,9%	11,7%	12%	13,5%	16,5%	12%	

Argelès-sur-Mer							
en €	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Variation
Ressources fiscales propres	15 514 366	14 483 962	16 743 095	17 948 514	18 268 733	20 476 996	32%
+ Fiscalité reversée	1 408 477	1 414 463	1 501 963	1 159 071	1 366 649	1 478 671	5%
= Fiscalité totale (nette)	16 922 842	15 898 425	18 245 058	19 107 585	19 635 382	21 955 667	29,7%
+ Ressources d'exploitation	2 508 822	2 482 415	2 870 396	4 430 871	3 953 753	4 163 476	66%
+ Ressources institutionnelles	4 016 845	4 366 120	4 663 800	4 343 280	5 253 960	4 777 704	18,9%
+ Production immobilisée, travaux en régie	0	1 496 326	86 424	99 365	117 203	268 332	
= Produits de gestion (A)	23 448 510	24 243 285	25 865 678	27 981 101	28 960 298	31 165 179	32,9%
Charges à caractère général	4 001 436	4 229 953	4 974 221	6 244 683	6 019 592	6 428 730	60,7%
+ Charges de personnel	11 550 057	11 447 109	12 414 904	14 070 975	14 346 452	15 104 605	30,8%
+ Subventions de fonctionnement	2 795 528	2 200 771	2 127 731	3 209 434	3 883 445	2 913 014	4,2%
+ Autres charges de gestion	932 105	879 054	1 015 290	1 002 364	1 242 950	1 838 426	97,2%
= Charges de gestion (B)	19 279 126	18 756 886	20 532 146	24 527 456	25 492 439	26 284 926	36,1%
Excédent brut de fonctionnement (A-B)	4 169 384	5 486 399	5 333 533	3 453 646	3 467 859	4 880 254	15,3%
en % des produits de gestion	17,8%	22,6%	20,6%	12,3%	12%	15,7%	
+/- Résultat financier	-269 909	-417 614	-565 254	-44 128	-549 798	-787 485	191,8%
+/- Titres et mandats annulés sur exercices antérieurs	-21 084	72 704	-9 881	-46 092	-6 798	-38 273	81,5%
= CAF brute	3 878 391	5 141 489	4 758 397	3 363 426	2 911 263	4 054 496	4,5%
en % des produits de gestion	16,5%	21,2%	18,4%	12%	10,1%	13%	

Source : CRC, d'après les comptes de gestion

Tableau n° 7 : La capacité de désendettement des deux collectivités

CCACVI							
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Variation
Encours de dette du budget principal au 31/12 en €	6 447 259	5 891 512	5 765 031	4 282 068	3 649 037	3 108 106	-51,8%
Capacité de désendettement BP en années	1,3	1,3	1,2	0,7	0,5	0,7	-49,9%
Encours de la dette consolidée (tous budgets) en €	23 318 798	21 908 332	22 174 446	20 047 221	18 831 250	18 557 720	-20,4%
CAF brute consolidée tous budgets	9 102 226	10 933 408	10 177 957	11 859 170	12 124 379	10 910 129	3,7%
Capacité de désendettement en années en €	2,6	2	2,2	1,7	1,6	1,7	-34%
Argelès-sur-Mer							
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Variation
Encours de dette du budget principal au 31/12 en €	18 420 062	16 610 644	14 622 829	20 646 781	25 533 843	24 167 587	31,2%
Capacité de désendettement BP en années	4,7	3,2	3,1	6,1	8,8	6,1	27,8%
Encours de la dette consolidée (tous budgets) en €	20 883 928	18 645 488	16 227 476	21 828 693	26 283 441	34 819 185	66,7%
CAF brute consolidée tous budgets	5 186 161	5 441 012	6 731 523	3 057 110	4 201 714	4 540 279	-2,6%
Capacité de désendettement en années en €	4	3,4	2,4	7,1	6,3	7,7	90%

Source : CRC, d'après les comptes de gestion

Tableau n° 8 : La masse salariale de la CCACVI et de ses communes membres

<i>Masse salariale de la CCACVI</i>								
<i>En euros</i>	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Moyenne	Evolution 19/24
<i>Charges de personnel (A)</i>	21 956 605	22 079 817	23 175 523	25 210 922	26 250 439	27 926 344	24 433 275	27,2%
<i>charges de gestion (B)</i>	37 438 981	37 268 633	39 960 344	42 912 631	44 014 398	58 350 507	43 324 249	55,9%
<i>(A)/(B)</i>	58,6%	59,2%	58%	58,7%	59,6%	47,9%	57%	-10,7 points
<i>Masse salariale d'Argèles-sur-Mer</i>								
<i>En euros</i>	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Moyenne	Evolution 19/24
<i>Charges de personnel (A)</i>	11 550 057	11 447 109	12 414 904	14 070 975	14 346 452	15 104 605	13 155 684	30,8%
<i>Charges de gestion (B)</i>	22 868 282	22 580 256	24 101 699	28 682 093	29 319 513	32 344 367	26 649 368	41,4%
<i>(A)/(B)</i>	50,5%	50,7%	51,5%	49,1%	48,9%	46,7%	49,6%	-3,8 points
<i>Masse salariale des autres communes membres</i>								
<i>En euros</i>	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Moyenne	Evolution 19/24
<i>Charges de personnel (A)</i>	23 178 343	23 301 186	24 999 592	26 615 245	28 140 655	29 131 381	25 894 400	25,7%
<i>Charges de gestion (B)</i>	41 157 794	39 230 819	43 071 416	46 239 634	49 882 733	51 732 092	45 219 081	25,7%
<i>(A)/(B)</i>	56,3%	59,4%	58%	57,6%	56,4%	56,3%	57,3%	0 point
<i>Total CCACVI et communes membres</i>								
<i>En euros</i>	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Moyenne	Evolution 19/24
<i>Charges de personnel (A)</i>	56 685 005	56 828 112	60 590 019	65 897 142	68 737 547	72 162 329	63 483 359	27,3%
<i>Charges de gestion (B)</i>	101 465 057	99 079 708	107 133 459	117 834 359	123 216 644	142 426 965	115 192 698	40,4%
<i>(A)/(B)</i>	55,9%	57,4%	56,6%	55,9%	55,8%	50,7%	55,4%	-5,2 points

Source : CRC d'après les comptes de gestion des collectivités

Annexe n° 2. Les compétences de la CCACVI

Tableau n° 9 : Les trois types de compétences exercées par la CCACVI au 31 décembre 2024

Compétences obligatoires	Compétences exercées à titre supplémentaire	Compétences facultatives
Aménagement de l'espace pour la conduite d'actions d'intérêt communautaire ; Schéma de cohérence territoriale et schéma de secteur	Politique du logement et du cadre de vie	Gestion et maintenance des antennes réémettrices
Développement économique	Voirie d'intérêt communautaire	Fourrière animale
Promotion du tourisme	Protection et mise en valeur de l'environnement	Action sociale pour la mise en œuvre d'ateliers et chantiers d'insertion dans le cadre de l'entretien de certaines berges et rivières
Gestion des milieux aquatiques et prévention contre les inondations (GEMAPI)		Organisation et/ou coordination des loisirs éducatifs pour les 6-18 ans dans le cadre d'un projet global d'intérêt communautaire
Aménagement, entretien et gestion des aires d'accueil des gens du voyage		Accueil des enfants de moins de 6 ans dans le cadre d'une offre de services équilibrée sur le territoire communautaire
Collecte et traitement des déchets ménagers et assimilés		Création, aménagement, entretien et gestion d'équipements à vocation sportive ou culturelle
Production et distribution de l'eau potable		Instruction des actes d'urbanisme
Collecte et traitement de l'assainissement collectif des eaux usées domestiques ou industrielles		
Contrôle de l'assainissement non collectif des eaux usées domestiques ou industrielles		

Source : CRC d'après les données de la CCACVI

Annexe n° 3. Les effectifs du bloc communal

Tableau n° 10 : Evolution des effectifs (ETPT) des collectivités, de leurs établissements et de leurs syndicats

En ETPT	2019	2024	Variation 19/2024
CCACVI	551,6	631,1	14,4%
Syndicats mixtes	113,7	119,2	4,8%
Argelès-sur-Mer	351	399,2	13,8%
Elne	128	160	25%
Banyuls-sur-Mer	120,9	131,7	9%
Collioure	95,1	96,7	1,7%
Port-Vendres	101,9	111,4	9,3%
Bages	42,7	41,5	-2,7%
Sorede	33,6	37,3	10,8%
St André	29,2	31,8	9%
St Genis des Fontaines	23,9	28,1	17,5%
Palau del Vidre	28	27	-3,6%
Cerbère	26,9	25,4	-5,6%
Laroque des Albères	23,9	21,9	-8,4%
Ortaffa	15,3	16,8	9,7%
Villelongue dels Monts	10	14	40%
Montesquieu	10	10	0%
TOTAL	1705,5	1903	11,6%

Source : CRC, d'après les données des collectivités



Chambre régionale des comptes Occitanie
500, avenue des États du Languedoc
CS 70755
34064 MONTPELLIER CEDEX 2

occitanie-greffe@crtc.ccomptes.fr