

Rapport n°31

Azzione indiate da a Cità di Bastia dopu à è ricumandazione di à càmera regionale di i conti dopu à u so cuntrollu di i conti è di a gestione di tippu « audit-flash » nantu à u dialogu suciale

Actions entreprises par la ville de Bastia suites aux recommandations de la chambre régionale des comptes après son contrôle des comptes et de la gestion de type « audit-flash » sur le dialogue social

La chambre régionale des comptes (CRC) a diligenté un contrôle des comptes et de la gestion de type « audit-flash » de la commune de Bastia pour les exercices 2018 et suivants sur le dialogue social suite à la mise en œuvre de la loi de la transformation de la fonction publique du 6 août 2019.

Conformément à l'article L. 243-9 du Code des juridictions financières, dans un délai d'un an à compter de la présentation du rapport d'observations définitives à l'assemblée délibérante, l'ordonnateur de la collectivité territoriale ou le président de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre présente, dans un rapport devant cette même assemblée, les actions qu'il a entreprises à la suite des observations de la chambre régionale des comptes. Ce rapport est communiqué à la chambre régionale des comptes, qui fait une synthèse annuelle des rapports qui lui sont communiqués. Cette synthèse est présentée par le président de la chambre régionale des comptes devant la conférence territoriale de l'action publique. Chaque chambre régionale des comptes transmet cette synthèse à la Cour des comptes en vue de la présentation prescrite à l'article L. 143-9.

Le rapport d'observations définitives en date du 19 mars 2024 comporte 2 rappels au droit et 1 recommandation :

Rappels au droit (régularité)

Rappel au droit n°1 : faire adopter chaque année par le comité social territorial un programme de travail conformément aux dispositions de l'article 53 du décret du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

Page 13

Rappel au droit n°2 : réunir la formation spéciale en matière de santé, sécurité et des conditions de travail au moins trois par an conformément aux dispositions de l'article 85 du décret du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

Page 16

Recommandation (performance)

Recommandation n° 1 : établir une convention avec les organisations syndicales bénéficiant d'une mise à disposition de locaux à la maison des syndicats de Bastia.

Page 26

Considérant la procédure de contrôle, identique au contrôle dit classique sur la forme, mais inédit sur le fond puisqu'il porte sur les effets d'une politique publique au sein d'une collectivité, à savoir les effets de ladite loi (avant et après sa mise en œuvre) sur le dialogue social au sein de la Ville de Bastia.

Considérant que l'audit en question s'est attaché à vérifier la périodicité et le contenu des réunions des trois instances paritaires (Commissions Administratives Paritaires, Comité Social Territorial ex Comité Technique Paritaire, Formation Spécialisée en matière de Santé, Sécurité et conditions de travail F3SCT ex Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail) et à évaluer les moyens mis à disposition des représentants syndicaux pour exercer leurs missions (nombre d'ETP, crédit de temps syndical, formations, locaux, matériel) entre 2018 et 2023.

Dans un premier rappel au droit, la chambre rappelle la nécessité de faire adopter chaque année par le CST un programme de travail conformément aux dispositions de l'article 53 du Décret du 10 mai 2021.

Un programme de travail a été inscrit à l'ordre du jour du CST en date du 6 mars 2024. Ce programme prévoit que soient abordés en 2024 la pénibilité, la réorganisation des services, le régime indemnitaire, la prévention des Risques Psycho Sociaux et la Protection Sociale Complémentaire, notamment.

A ces fins, un calendrier de travail a été communiqué le 21 août 2024 aux organisations syndicales. La première réunion de travail relative à la protection sociale complémentaire a eu lieu le 12 septembre 2024.

Par ailleurs, en application de l'article 55 du même Décret, le comité social territorial doit débattre chaque année sur :

- 1° Le bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion, sur la base des décisions individuelles ;
- 2° L'évolution des politiques des ressources humaines, sur la base du rapport social unique ;
- 3° La création des emplois à temps non complet ;
- 4° Le bilan annuel de la mise en œuvre du télétravail ;
- 5° Le bilan annuel des recrutements effectués au titre du PACTE ;
- 6° Le bilan annuel du dispositif expérimental d'accompagnement des agents recrutés sur contrat et suivant en alternance une préparation aux concours de catégorie A et B ;
- 7° Les questions relatives à la dématérialisation des procédures, aux évolutions technologiques des méthodes de travail des services et à leurs incidences sur les agents ;
- 8° Le bilan annuel relatif à l'apprentissage ;
- 9° Le bilan annuel du plan de formation ;
- 10° La politique d'insertion, de maintien dans l'emploi et d'accompagnement des parcours

professionnels des travailleurs en situation de handicap ;

11° Les évaluations relatives à l'accessibilité des services et à la qualité des services rendus;

12° Les enjeux et politiques en matière d'égalité professionnelle et de prévention des discriminations.

A cet effet, la Chambre constate que si le Comité Social Territorial se réunit aussi souvent que nécessaire, en moyenne cinq fois par an (avec pour sujets récurrents, les organigrammes, les fiches de poste, le tableau des emplois, le temps de travail, le régime indemnitaire), il n'a pas débattu sur :

1- Le bilan annuel de la mise en œuvre du télétravail

Un tableau récapitulatif des modalités du télétravail par service, par quotité demandée par motif et durée a été inscrit et débattu à l'ordre du jour du CST du 6 mars 2024. Il a été rappelé à cette occasion que le télétravail a été adopté par délibération du conseil municipal, le 19 mai 2020 après avis du Comité Technique Paritaire en date du 7 mai 2020. Un Comité Technique Paritaire lui a été exclusivement consacré le 29 novembre 2021.

Il a ensuite été proposé à nos organisations syndicales lors du comité technique du 11 janvier 2022, un tableau des postes éligibles au télétravail et ses modalités d'organisation.

Ce dispositif est synthétisé dans un règlement lequel pose le cadre de référence et mentionne notamment les principes généraux, les modalités d'entrée en vigueur et de déploiement, le champ d'application, ainsi que les formes, lieux et horaires de télétravail envisageables. Il précise également les procédures de demande, de suivi et d'arrêt du télétravail à respecter, ainsi que les équipements fournis aux télétravailleurs. Ses modalités de mise en œuvre ont été adoptées par délibération du conseil municipal, le 27 janvier 2022.

Le bilan de la mise en œuvre du télétravail concernant l'année 2024 sera présenté en CST en fin d'année.

2- Le bilan annuel relatif à l'apprentissage

Un tableau recensant les contrats d'apprentissage par service et diplôme visé a été inscrit et débattu à l'ordre du jour du CST du 6 mars 2024. Il a été rappelé à cette occasion que le recours à l'apprentissage a été soumis à l'avis du comité technique paritaire du 8 septembre 2014 et adopté le 30 septembre 2014 par délibération du Conseil Municipal, afin de donner une chance à de jeunes adultes de se former et à la collectivité une opportunité de découvrir de nouvelles compétences en adéquation avec ses besoins futurs.

3- Le bilan annuel du plan de formation

Celui-ci a fait l'objet d'une prorogation de deux ans au regard de la pandémie 2020-2021. Il s'achèvera cette année et fera l'objet d'une présentation prochaine en CST.

4- La politique d'insertion, de maintien dans l'emploi et d'accompagnement des parcours professionnels des travailleurs en situation de handicap.

En l'espèce, le taux des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi à la Ville de Bastia, en 2022 (ne comptabilisant que les agents bénéficiaires d'une Allocation Temporaire d'Invalidité), est de 12,98%, alors qu'il est de 5.44% au sein de la fonction publique. De par son conventionnement avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique, depuis 2015, la Ville a contribué à favoriser :

- l'accessibilité des locaux professionnels et des outils/logiciels de travail,
- le recrutement,
- la formation et l'accompagnement tout au long du parcours professionnel,
- le maintien dans l'emploi

des agents en situation de handicap.

Ses actions sont, par ailleurs, portées au quotidien par le Pôle Santé Sécurité au Travail créé en 2016.

Enfin, les orientations en la matière sont inscrites depuis 2021, dans le rapport d'orientation budgétaire :

- Prévenir l'usure professionnelle en améliorant les conditions de travail,
- Mettre en place une procédure collective et collaborative de maintien dans l'emploi, de changement d'affectation ou de reclassement pour raison médicale, pour certains agents devenus inaptes à l'accomplissement de leurs fonctions actuelles, mais pouvant poursuivre leur activité professionnelle sur d'autres fonctions,
- Développer les compétences des agent.es pour les accompagner dans les évolutions de service à venir.

5- Les enjeux et politiques en matière d'égalité professionnelle et de prévention des discriminations

Le rapport égalité hommes femmes a été inscrit et débattu à l'ordre du jour du CST du 6 mars 2024.

Le nouveau plan d'actions égalité femmes-hommes 2024-2027, prévoit la candidature de notre collectivité :

- A la certification AFNOR pour obtenir la labellisation « ALLIANCE » (label « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » et label « diversité ») qui certifie l'engagement employeur dans les politiques d'égalité et de diversité et sa traduction en actions concrètes pour les personnels, mais aussi pour les usagers.
- Au programme « Talentueuses » permettant à 50 femmes issues des 3 versants de la fonction publique de bénéficier d'un dispositif d'accompagnement multimodal et personnalisé visant à renforcer leur posture de dirigeante et leur capacité à oser, en vue d'occuper dans un avenir proche un premier emploi fonctionnel ou de direction dans la fonction publique.

Le Rapport Social Unique, de l'année 2022 a servi de grille de diagnostic et d'indicateurs. Ce dernier a fait l'objet d'une présentation lors du CST en date du 6 décembre 2023.

Dans un deuxième rappel au droit, la chambre souligne la nécessité de réunir la formation spécialisée en matière de santé, sécurité et des conditions de travail au moins trois fois par an conformément aux dispositions de l'article 85 du décret du 10 mai 2021 relatif aux CST. A titre d'information, un premier CHSCT au titre de l'année 2024, s'est tenu le 12 mars 2024.

La Formation Spécialisée en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT) ne s'est réunie qu'une seule fois en 2023 pour son installation et le vote de son règlement intérieur, les membres ayant suivi une formation de professionnalisation tout au long de l'année.

Une première réunion 2024 de la F3SCT s'est tenue le 12 mars 2024 avec notamment pour ordre du jour :

- Présentation d'un plan d'action lié aux conditions de travail des Auxiliaires de Puériculture
- Présentation de l'audit RPS pour le personnel de la crèche
- Bilan des accidents du 4^{ème} trimestre 2023
- Présentation du projet de formation Prévention des Risques Liés à l'Activité Physique
- Bilan 2023 de la médecine préventive
- Compte rendu des visites des services par la F3SCT

Une prochaine réunion aura lieu au mois d'octobre.

Comme la Chambre l'a justement souligné, le CST a désormais toute compétence avec la possibilité de dessaisir la F3SCT d'une de ses compétences. Il est donc parfois difficile de savoir ce qui relève d'une instance ou de l'autre.

Elle observe en outre le nombre peu élevé de visites des services et d'enquêtes du CHSCT mais relève en parallèle la baisse du nombre d'accidents.

Elle note également l'absence d'un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, une absence temporisée eu égard à ce qui vient d'être exposé, l'obligation en la matière étant parfaite au quotidien et ce, depuis des années.

Concernant les Commissions Administratives Paritaires :

La chambre a pu constater que depuis 2021, les Commissions Administratives Paritaires ne se réunissent plus. En effet, les avancements n'entrent plus dans leur champ de compétences. Seules relèvent encore de leur avis, les décisions individuelles défavorables ce qui démontre a contrario une sérénité dans la gestion des ressources humaines de la Ville de Bastia.

Si la réforme a facilité les procédures relatives à la mobilité du fonctionnaire (détachement, disponibilité, etc), en matière d'avancement, le dialogue s'est déplacé en dehors des instances dites formelles, amenant la Direction des Ressources Humaines à réinventer ses pratiques.

En contrepartie de la suppression de la consultation préalable obligatoire des CAP en matière de carrière et de mobilité, les fonctionnaires se sont toutefois vus reconnaître la possibilité de se faire accompagner par un représentant syndical désigné par l'organisation représentative de leur choix dans l'exercice de recours administratifs contre les décisions individuelles défavorables relatives à l'avancement de grade, à la promotion interne et aux mutations internes.

Il n'en reste pas moins qu'aucune procédure n'est prévue par la loi pour les agents remplissant les conditions pour un avancement mais n'ayant pas fait l'objet d'un tel avancement.

Le taux de 100% de ratios promus promouvables à la Ville et les Lignes Directrices de Gestion adoptées en Comité Technique Paritaire le 30 décembre 2020, épargnent à la Ville l'écueil de la loi en l'espèce, confirmant, s'il le fallait, l'équité et la transparence dans la gestion des carrières.

La Direction des Ressources Humaines adresse enfin chaque année les tableaux annuels d'avancement de grades aux organisations syndicales en leur proposant d'échanger avec elles sur toutes questions ayant trait à la carrière des agents.

Concernant les moyens mis à disposition des syndicats :

La Chambre remarque que les Autorisations Spéciales d'Absences et les Décharges d'Activités de Service ne sont pas utilisées de manière optimale par les organisations syndicales hormis pendant l'année des élections professionnelles.

De plus, la Chambre préconise d'établir une convention avec les organisations syndicales bénéficiant d'une mise à disposition de locaux à la maison des syndicats, **une recommandation dont la mise en œuvre est en cours de parachèvement.**

Il faut toutefois noter qu'il s'agit de locaux à portée départementale et que la Ville, en l'espèce, ne peut agir seule dans cet exercice.

En conclusion, le constat est le suivant :

- Un dialogue social peu conflictuel.
- Une absence de culture de la négociation (absence d'accord local pour la continuité du service public en cas de grève).
- Des difficultés pour les organisations syndicales à investir le champ de compétences des instances et à être source de propositions de thèmes de travail qui restent limités au régime indemnitaire, au temps de travail et aux fiches de poste.

Ces observations caractérisent le profil d'une collectivité dont le dialogue social est serein.

En conséquence, il est proposé :

- De prendre acte des observations contenues dans le rapport d'observations définitives délibéré par la Chambre régionale des comptes en date du 19 mars 2024.
- De prendre acte des actions entreprises par la ville de Bastia pour répondre aux recommandations de la CRC.