

## RAPPORT DE SUIVI DES OBSERVATIONS DEFINITIVES DE LA CHAMBRE REGIONALE DES COMPTES

Contrôle des comptes et de la gestion de la commune à compter de l'exercice 2013 jusqu'à la période la plus récente. Le rapport a donné lieu à un débat lors du Conseil Municipal du 29 septembre 2020.

### I. Rappel des Huit recommandations faites au cours du contrôle :

1. Signer un pacte financier et fiscal avec l'Agglomération d'Agen
2. Constituer une provision pour les comptes épargnes temps.
3. Mettre en œuvre une comptabilité analytique
4. Signer une convention avec le comptable public
5. Supprimer les six jours de congés qui vont au-delà des jours règlementaires et réviser le protocole pour atteindre la durée légale du temps de travail annuel
6. Mettre en place un système de contrôle automatisé du temps de travail
7. Analyser l'absentéisme et élaborer un plan de prévention
8. Finaliser le document unique d'évaluation des risques professionnels.

### II. Suivi des observations définitives :

1. Signer un pacte financier et fiscal avec l'Agglomération d'Agen :  
**En cours**

La mise en œuvre de cette recommandation n'étant possible que part la volonté concomitante des deux collectivités, cette dernière n'a pas pu se réaliser depuis le contrôle de la Chambre Régionale des Comptes. Par contre, le chapitre IV - Equilibre financier- du préambule des statuts du projet de fusion de l'Agglomération d'Agen avec la Communauté de Communes Portes d'Aquitaine en Pays de Serre stipule clairement que « les relations financières entre les communes adhérentes et l'EPCI seront détaillées dans un pacte financier et fiscal de l'Agglomération tel que prévu dans la loi n° 2014-173 du 21 février 2014. Ces statuts devraient être applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2022 ».

2. Constituer une provision pour les comptes épargnes temps : **Mis en œuvre**

Par délibération n°2 en date du 19 février 2020, le Conseil Municipal de la Ville de Bon-Encontre a constitué une provision pour couvrir les charges afférentes aux jours épargnés sur le CET et monétisables selon les modalités prévues dans la délibération n°5 du 29 Août 2012. Ainsi, une provision de 14 100 € a été constituée sachant que son montant fait l'objet chaque année d'un réajustement si besoin et d'une inscription budgétaire à l'article 6815.

### **3. Mettre en œuvre une comptabilité analytique : **En cours****

L'applicatif métier destiné à gérer la comptabilité ne permettait pas lors du contrôle, la mise en œuvre concrète d'une telle recommandation.

En juillet 2020, la commune s'est dotée d'un nouvel applicatif métier. Une démarche a été engagée depuis pour mieux identifier les sources de dépenses et cibler les coûts par services.

### **4. Signer une convention avec le comptable public : **En cours****

La commune a sollicité en octobre dernier le comptable public pour conventionner notamment en ce qui concerne le recouvrement des produits.

Celui-ci nous a renvoyé vers le Conseiller aux Décideurs Locaux chargé pour notre commune, de ce type de convention. En effet, la direction générale des Finances publiques (DGFIP) développe, depuis 2020, son nouveau réseau de proximité (NRP), affirmant ainsi sa volonté de renforcer durablement sa présence au sein des territoires et de développer une offre de conseil au plus près des attentes des décideurs publics. Ainsi, le CDL porte la nouvelle offre de services destinée aux collectivités locales en assurant un conseil adapté et personnalisé au profit des élus locaux.

Un rendez-vous est fixé avec notre CDL en décembre prochain.

### **5. Supprimer les six jours de congés qui vont au-delà des jours réglementaires et réviser le protocole pour atteindre la durée légale du temps de travail annuel : **Mis en œuvre****

Par délibération n°36 en date du 28 juin 2021, le Conseil Municipal de la Ville de Bon-Encontre a modifié l'organisation du temps de travail pour être conforme avec la loi du 6 août 2019 qui abroge le régime dérogatoire dont bénéficiait la commune. Ainsi, 6 jours de congés ont été supprimés et le temps de travail porté à 1607 heures annuelles. Un protocole d'organisation du temps de travail à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 a été approuvé à cette occasion.

**PJ** : Délibération visée et protocole d'organisation du temps de travail

### **6. Mettre en place un système de contrôle automatisé du temps de travail : **En cours****

En lien avec le protocole d'organisation du temps de travail applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2022, la commune a engagé une consultation pour s'équiper d'un outil de contrôle des arrivées et départ du lieu de travail. En effet, la nouvelle organisation prévoit notamment des plages de travail modulables et d'autres fixes, et une semaine de 36 heures qui génèrera 6 jours d'ARTT.

## 7. Analyser l'absentéisme et élaborer un plan de prévention : Mis en œuvre

Depuis 2018, la commune de Bon-Encontre a engagé une démarche en Qualité de Vie au Travail (QVT). Fin 2019, elle a mandaté le Cabinet Neeria pour réaliser, déployer et analyser un questionnaire sur les risques psychosociaux auprès de l'ensemble des agents de la ville. En février 2020, la psychologue du travail a présenté la restitution des résultats des questionnaires. Un certain nombre d'actions a été mis en place immédiatement mais la réalisation d'entretiens individuels et collectifs s'est avérée nécessaire. La restitution finale démontre la nécessité de prolonger la mission de la Psychologue du travail dans la mise en œuvre des différentes mesures opérationnelles adoptée par la collectivité pour lutter notamment contre l'absentéisme dès le début 2022.

Parallèlement à cette démarche la commune a bénéficié en 2020, dans le cadre de son contrat d'assurance statutaire, d'une analyse des absences pour raison de santé réalisée par le Cabinet SOFAXIS. Cette analyse aborde l'absentéisme global, celui lié aux accidents de travail, à la longue maladie et les compare à la moyenne des collectivités équivalentes. Elle précise et analyse les principales pathologies selon le sexe, l'âge et la filière des agents.

Enfin, un travail collégial avec les représentants du personnel a été engagé début 2021 et est sur le point de se conclure par une délibération en décembre prochain qui fixera les Lignes Directrices de Gestion. Cet outil de management permettra de fixer la stratégie pluriannuelle de politique RH ainsi que de fixer les axes de valorisation et de promotion des parcours professionnels. Dans sa première partie (stratégie pluriannuelle de politique RH) le document aborde notamment la question des conditions de travail, des absences, de la formation aux contraintes du poste et le temps de travail. Pour chaque item des actions à mettre en place sont décidées. On retrouve ainsi des actions qui contribuent à prévenir l'absentéisme comme :

- Analyser la répartition de la charge de travail et des responsabilités
- Etablir un état des lieux sur l'organisation et les pratiques de gestion du temps de travail, de manière générale et au sein des différents services
- Repenser l'organisation du temps de travail (horaires fixes, variables, ARTT, cycles de travail) afin de l'adapter aux conditions de travail, aux évolutions de la collectivité et au besoin des usagers
- Identifier les métiers sensibles, les métiers en tension et les métiers stratégiques
- Sensibiliser les encadrants sur la prise en compte des demandes des agents et leur choix de formation pour les accompagner dans la construction de leur parcours de formation.
- Organiser et mettre en place des formations en intra et un réseau de formateurs internes (politique d'égalité F/H, management, sécurité, ...)
- Mettre en place un suivi médical régulier avec le médecin de prévention
- Favoriser le lien avec les agents en arrêt et préparer la reprise
- Faire réaliser systématiquement un rapport synthétique sur les causes des accidents de service

- Clarifier au plus tôt la position administrative liée aux situations d'absence pour raison de santé et mettre en place un contrôle administratif et médical.

## **8. Finaliser le document unique d'évaluation des risques professionnels :**

### **En cours**

Pour finaliser son document unique mais aussi pour prolonger la démarche de Qualité de Vie au Travail, prévenir les accidents et assurer une démarche préventive, la commune prévoit comme action à mettre en œuvre rapidement le recrutement d'un agent de prévention. A cet effet, le conseil municipal sera amené à la séance de décembre 2021, à approuver les Lignes Directrices de Gestion qui prévoient, en matière de conditions de travail, les actions suivantes :

- Elaborer ou mettre à jour le Document unique d'évaluation des risques professionnel et définir un plan d'action en considérant le document unique comme un outil de partage et d'anticipation sur les situations de risques et d'usure professionnelle (Intégrer le cas échéant, les risques liés au télétravail et aux risques psychosociaux dans le document unique).
- Impliquer les encadrant(e)s dans la mise à jour régulière du document unique et les sensibiliser à la tenue des registres de santé et de sécurité au travail
- Recruter un assistant de prévention à temps plein
- Mettre en œuvre les actions de prévention des risques psychosociaux et d'amélioration des conditions de travail
- Intégrer le volet de prévention dans le plan de formation des agents
- Etablir une procédure et effectuer le suivi des formations et habilitations obligatoires (habilitations électriques, montage et démontage des échafaudages, etc...)
- Former/sensibiliser les agents sur le port des EPI
- Mettre en place une procédure d'accueil des nouveaux arrivants
- Intégrer la prévention des risques professionnels dans les projets bâtimentaires (construction, rénovation, etc...)
- Prendre en compte la pénibilité de certains métiers dans le cadre des conditions de travail, l'organisation des tâches et les modalités d'exercice des missions