

**REPONSE DE MONSIEUR LE PRESIDENT DU CONSEIL EXECUTIF DE CORSE
A LA QUESTION DEPOSEE PAR MONSIEUR FRANCOIS ORLANDI
AU NOM DU GROUPE « ANDÀ PER DUMANE »**

OBJET : Recrutements en externe

Merci Cher Collègue et Cher François pour ces vœux et cette façon aimable de les souhaiter.

Je vais essayer de répondre de la façon la plus précise possible aujourd'hui étant entendu qu'un rapport complet sera présenté, comme nous nous y étions engagés, au cours du mois de février.

Alors, premièrement, 150 postes annoncés lors du rapport de juillet, création de 150 postes. Vous votez « contre » et vous nous dites « ce n'est pas possible de créer 150 postes ».

Je voudrais dire, encore une fois, très clairement, que nous n'avons pas créé 150 postes nouveaux à ouvrir. Nous avons créé 150 postes théoriques, pourquoi ? Parce qu'il y avait la nécessité, notamment, d'anticiper car nous ne savions pas ce que seraient les grades des candidats, puisque sur certains postes on peut postuler en fonction de grades qui sont des grades différents.

Donc, très concrètement, nous avons ouvert théoriquement 150 postes.

Comment se décomposent ces postes. Il y avait 22 postes qui ont été pour la promotion d'agents, en poste au sein de la Collectivité de Corse qui ont eu leur concours. Ces lauréats ont été nommés sur les 22 postes. Il y a eu ensuite la création de 28 postes qui ont été ouverts en interne et en externe et qui sont désormais, pour l'essentiel d'entre eux pourvus, soit en interne (la plupart du temps), soit en externe.

Donc, nous ne sommes pas à la création de 150 postes. Nous avons créé 22 postes pour la promotion interne et, lorsqu'ils sont promus, le poste qu'ils ont quitté est supprimé, et nous avons ouvert 28 nouveaux postes que nous avons pourvus et les 100 autres postes théoriques ne servent plus et seront donc supprimés.

Donc, nous ne sommes pas sur 150. Nous sommes sur 28 dont la plupart d'entre eux ont été promus en interne. Ça c'est le premier point.

Le deuxième point, moi, je ne veux pas faire de polémique. On sait la difficulté de l'exercice. 2017, l'année avant la fusion. Quels sont les chiffres ?

L'année avant la fusion :

- Conseil Départemental 2A : 44 entrées, 39 sorties (+ 5 postes) ;
- Conseil Départemental 2B : 72 entrées, 31 sorties (+ 41 postes) ;
- Collectivité Territoriale de Corse : en 2017, avant la fusion, 40 entrées, 83 sorties (- 43 postes).

Donc, il me semble, il est clair, que la Collectivité de Corse, avait anticipé les conséquences de la fusion pour essayer de maintenir notre niveau de dépenses salariales le plus bas possible.

Il y a eu une augmentation de la part des deux autres collectivités fusionnées mais c'est un choix, je ne reviens pas là-dessus.

Par contre, troisième point, pourquoi aujourd'hui, est-ce que l'on recrute et quelquefois en externe ?

Je voudrais vous dire et vous réaffirmer que le choix qui est fait, l'est prioritairement, chaque fois que possible, de recruter en interne. Concrètement, comment cela se décline ?

D'abord, je vous rappelle qu'il y a un certain nombre de métiers qui font l'objet, soit d'une expertise peu courante, soit il s'agit de métiers rares en tension sur le marché du travail, soit de métiers répondant à des titres ou des formations obligatoires, par exemple, dans le domaine de la médecine, puéricultrices, éducateurs, mécaniciens ou encore assistantes sociales.

Je voudrais vous dire, sans polémique, que malgré les recrutements qui avaient été faits en 2017 par les Conseils Départementaux, on a trouvé dans le domaine social par exemple, domaine qui nous tient à cœur, des lacunes importantes et structurelles dans des compétences qui étaient exercées par les Conseils Départementaux. Je parle sous le contrôle de Bianca Fazi, car j'ai un rendez-vous avec la direction de l'Aide Sociale à l'Enfance dont les personnels sont des assistantes spécialisées d'éducation, et qui sont au bord de la rupture, parce qu'ils sont en sous-effectif.

Alors, par exemple, dans le domaine du social, nous avons lancé 49 procédures de recrutements en 2018 et 2019.

En 2020 pour le seul Cismonte, nous avons identifié 19 besoins de même nature dont 5 font déjà l'objet d'une procédure, et pour le reste il y aura la discussion avec les services et notamment les agents qui sont au front et qui se battent dans des conditions difficiles. Ça c'est le premier point.

Donc, lorsque l'on recrute en externe, c'est principalement parce que l'on est obligés de le faire et parce qu'il y a un besoin aigu qui ne nous permet pas d'exercer convenablement les compétences qui sont les nôtres.

Deuxièmement, le principe de recrutement interne. 90% des postes sont publiés uniquement en interne, une fois, deux fois, trois fois, jusqu'à cinq fois pour essayer de privilégier les recrutements internes.

Lorsqu'il y a une publication qui est à la fois en interne et en externe c'est parce qu'il y a une urgence et parce que la compétence est très spécifique et que l'on craint de ne pas avoir de réponse en interne.

Alors, ce que je voudrais vous dire pour être très clair et je termine sur les chiffres. Pour 2019, ce sont au total 67 procédures de recrutements externes qui ont été menées à terme, pour la quasi-totalité d'entre elles sur des métiers rares ou sur des compétences spécifiques que nous ne trouvions pas en interne.

En 2018 comment s'équilibre la balance entre les entrées et les sorties ? Moins 29 postes. En 2019, moins 13 postes (118 entrées 131 sorties).

Donc la trajectoire que nous avons fixée est à la fois une trajectoire vertueuse où nous faisons le maximum d'efforts mais où, en même temps, nous devons répondre à des besoins qui sont identifiés.

Dernier mot. Vous dites « vous n'en faites pas assez sur la mobilité interne ».

Je vous rappelle que nous avons acté un principe avec les organisations syndicales, ensemble, en amont de la fusion, qu'il n'y ait pas de mobilité géographique forcée. Donc, une personne qui ne veut pas bouger de son poste initial d'affectation ne peut pas être contrainte de changer d'affectation au plan géographique.

Par contre, qu'avons-nous fait depuis la fusion ? Nous avons construit, en relation avec les partenaires sociaux, une charte de la mobilité qui n'existait dans aucune des trois collectivités qui ont fusionné.

C'est-à-dire qu'aujourd'hui la mobilité géographique ne répond plus à une décision discrétionnaire du Président. Elle se fait par application de critères qui sont des critères discutés avec les organisations syndicales et qui donnent de la prévisibilité et de la lisibilité avec, à la fois, des droits et un certain nombre de devoirs.

Devoir, c'est par exemple, rester en poste parce que l'on a pris une responsabilité ou parce que l'on a été nommé (l'on doit rester en poste pendant un certain temps). En sens inverse, quand vous avez accompli votre temps, vous avez un droit acquis à la mobilité qui ne peut pas vous être refusé sauf intérêt du service.

Donc, nous avons créé une procédure qui donne des garanties.

Et je termine en disant qu'entre 2018 et 2019, ce sont 615 postes qui ont été ouverts à la mobilité interne, plus deux bourses aux emplois sur les dispositifs des directeurs et de chefs de services avec un total de 1100 procédures de mobilité interne qui ont été effectivement mises en œuvre. Ce sont des chiffres exceptionnels et inégalés pour la Corse, et ce sont des chiffres inégalés pour une collectivité de taille comparable.

Voilà donc ce qui a été fait.

Je termine, mon Cher Collège, en vous disant qu'un rapport sera soumis en février à votre Assemblée afin de vous présenter un tableau des effectifs consolidé, ceci notamment grâce à la mise en œuvre du nouveau système d'information des ressources humaines (SIRH) sur lequel les services ont travaillé et qui est désormais en passe d'entrer en application.

Voilà ce que je pouvais vous dire à ce stade et je vous remercie.