

ASSEMBLEE DE CORSE

1 ERE SESSION ORDINAIRE DE 2021

REUNION DES 25 ET 26 FÉVRIER 2021

RAPPORT DE MONSIEUR
LE PRESIDENT DU CONSEIL EXECUTIF DE CORSE

MUDIFICAZIONE DI U TAVULELLU DI L'EFFITTIVI DI A
CULLETTIVITÀ DI CORSICA

MODIFICATION DU TABLEAU DES EFFECTIFS DE LA
COLLECTIVITE DE CORSE

RAPPORT DU PRESIDENT DU CONSEIL EXECUTIF DE CORSE

Le présent rapport a pour objet de vous proposer des modifications du tableau des effectifs, afin de l'adapter à l'évolution des besoins en vue d'opérations de recrutements ou de gestion des effectifs de la Collectivité.

Compte tenu du contexte budgétaire contraint et de la nécessité de maîtriser ses charges de fonctionnement, la Collectivité a mis en place une politique de recrutement annualisée, basée sur évaluation effectuée en début d'année des besoins prévisibles de chaque Direction Générale Adjointe (le même effort prospectif est demandé aux Agences et Offices).

Depuis la mandature initiée en décembre 2015, la priorité a été donnée à des recrutements sur des postes stratégiques, non pourvus en interne, présentant une spécificité ou une technicité particulière, nécessitant un titre ou un diplôme, et en priorisant les secteurs où les besoins sont les plus marqués (soit du fait d'une situation héritée de décisions antérieures, soit du fait de l'apparition de besoins nouveaux, les deux critères se cumulant d'ailleurs parfois).

Ce choix apparaît encore plus justifié depuis la création de la Collectivité de Corse au 1^{er} janvier 2018.

La prochaine campagne de recrutement 2021 ouvrira une nouvelle phase.

Elle sera lancée dans les mois à venir et intégrera les résultats du recensement préalable des besoins précis au sein des services, qui laisse d'ores et déjà apparaître des carences importantes sur des dispositifs opérationnels sur l'ensemble du territoire.

Le rapport qui vous est proposé aujourd'hui intervient en avance de phase : il vise à anticiper en partie cette campagne de recrutement dans un certain nombre de domaines d'activité de la Collectivité de Corse dans lesquels nous avons constaté une urgence et un besoin de renfort immédiat.

Ces recrutements proposés en avance de phase interviennent dans trois secteurs :

- Au sein de la DGA Sociale : la Direction de la protection de l'enfance ;
- Au sein de la DGA en charge de l'aménagement et du développement du territoire ;
- Au sein de la DGA en charge des infrastructures de transports, de la mobilité et des bâtiments, Direction des infrastructures routières.

I Au sein de la direction de la protection de l'enfance :

Compte tenu des conditions actuelles en matière de structuration des effectifs, la direction de la protection de l'enfance n'est plus en mesure d'exercer de manière satisfaisante les missions essentielles qui lui sont confiées par la loi et le risque de rupture de la continuité du service public est avéré.

Elle doit, en effet, faire face à un contexte de tensions extrêmes dû notamment à une baisse d'effectifs des travailleurs sociaux, une augmentation du nombre de mesures et une complexification des situations familiales s'expliquant notamment par une dégradation du contexte socio-économique, et à un taux de turn-over important.

Ce constat est globalement repérable au niveau des régions et départements français de droit commun.

Il est aggravé en Corse par des facteurs spécifiques et cumulatifs : taux de précarité ; ruptures sociologiques ; explosion démographique etc...

Enfin, la crise sanitaire et ses corollaires, notamment les conséquences des confinements et la rétractation de la vie sociale, jouent comme des accélérateurs puissants de ces tendances de fond.

A titre d'illustration de la situation de tension actuelle, 29 demandes de placements ont été enregistrés dans le Cismonte entre le 4 Janvier et le 4 Février 2021 ce qui représente habituellement le volume constaté sur une année.

Cette extrême tension concerne aussi bien le secteur socio-éducatif qu'administratif et les unités éducatives fonctionnent, depuis, dans une situation de sous-effectif chronique plus particulièrement sur le Cismonte.

Face à cette situation exceptionnelle, la Collectivité se doit de mettre en place des mesures globales structurantes en matière d'organisation et de maintien des effectifs de cette direction.

Cela implique la structuration de l'encadrement de proximité pour pouvoir coordonner les activités, ainsi qu'un effort particulier de la Collectivité pour renforcer les effectifs, d'une part, et réguler et anticiper les départs, d'autre part.

Ce travail a commencé voici plusieurs mois, mais le caractère insuffisant et différé des résultats concrets obtenus en terme d'amélioration des conditions de travail des personnels a conduit à une mobilisation compréhensible de nombreux personnels, à travers une action intersyndicale.

Les propositions de renforcement des effectifs ci-après proposées ont procédé de deux temporalités distinctes :

La première est consécutive à des engagements pris en fin d'année dernière, suite à une rencontre avec les personnels de l'ASE, notamment du Cismonte : 6 postes ont été créés en avance de phase de la campagne de recrutement 2021 devant votre Assemblée dès la session du mois d'octobre dernier.

La seconde découle des propositions que l'administration a souhaité formuler en amont du préavis de grève déposé pour le 13 février dernier, et qui devait être

proposées aux syndicats et personnels lors de la réunion en date du 4 février dernier (ce qui n'a pu être le cas suite à l'interruption de la réunion à l'initiative des syndicats).

Il est à ce titre proposé de poursuivre l'effort de renforcement des effectifs initiés et de créer les postes suivants : 8 autres postes pour lesquels un engagement avait d'ores et déjà été pris lors du comité technique 26 octobre 2020 et 4 postes supplémentaires, validés lors du Conseil exécutif du 9 février dernier, afin de remplacer des départs à la retraite non prévus et de pérenniser des postes en surcroît d'activité créés en CDD lors de la session d'octobre 2020.

Ces créations de postes se déclinent de la façon suivante :

- 1 poste de Chef de bureau des Mineurs Non Accompagnés et Jeunes Majeurs relevant du cadre d'emplois des assistants socio-éducatifs ou des attachés territoriaux ;
- 1 poste de Chef de bureau de coordination des actions de prévention spécialisée relevant du cadre d'emplois des assistants socio-éducatifs ou des attachés territoriaux ;
- 1 poste de technicien de l'intervention sociale et familiale relevant du cadre d'emplois des agents sociaux ;
- 1 poste de secrétaire des unités éducatives relevant du cadre d'emplois des adjoints administratifs ou des rédacteurs ;
- 1 poste d'agent administratif au sein du service tutelle et adoption relevant du cadre d'emplois des adjoints administratifs ou des rédacteurs territoriaux ;
- 2 postes de chargés de l'observatoire relevant du cadre d'emplois des adjoints administratifs ou des rédacteurs territoriaux ;
- 2 postes d'instructeur des procédures de l'aide sociale à l'enfance relevant du cadre d'emplois des adjoints administratifs ;
- 1 poste de travailleur social AEMO relevant du cadre d'emplois des assistants socio-éducatifs ;
- 1 poste de chef de service adoption et tutelle en prévision du prochain départ à la retraite de l'agent titulaire relevant du cadre d'emplois des assistants socio-éducatifs ou des attachés territoriaux ;
- 1 poste d'instructeur CRIP relevant du cadre d'emplois des adjoints administratifs ou des rédacteurs territoriaux.

Il est à souligner que les cadres d'emplois créés en surnuméraire pour permettre d'ouvrir les appels à candidature sur plusieurs cadres d'emplois seront supprimés dès la clôture de la procédure de recrutement et l'arrivée effective de l'agent.

De plus, afin de faire face aux besoins occasionnels de cette direction, il est proposé également de créer les postes non permanents suivants :

- 1 poste en surcroît d'activité relevant du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux
- 3 postes en surcroît d'activité relevant du cadre d'emplois des assistants sociaux éducatifs territoriaux.

II Au sein de la DGA en charge de l'aménagement et du développement des territoires, et plus précisément au sein de la direction de la

forêt et de la prévention des incendies, les demandes de recrutement sont essentiellement motivées par le fait que la plupart des équipes de forestiers sapeurs se trouvent actuellement fortement dépourvues en personnels, nombre d'entre eux ayant demandé à faire valoir leur droit à la retraite, d'autres ayant sollicité un changement d'affectation hors de la direction.

A cet affaiblissement structurel s'ajoutent les absences pour longue maladie, longue durée ou accident du travail.

Il convient d'observer que le nombre proposé de 15 recrutements ne recouvre qu'une fraction des besoins souhaités.

La règle choisie et appliquée par le Conseil exécutif est de proposer prioritairement et systématiquement les postes vacants à la mobilité interne.

Au terme de cette procédure, force est de constater qu'un certain nombre de procédures sont restées infructueuses notamment car certains secteurs isolés ne suscitent aucune candidature en interne.

La même problématique se retrouve au demeurant dans d'autres directions, par exemple celle de l'exploitation routière Cismonte et Pumonte.

La création des 15 postes qui est proposée aujourd'hui compense en partie la prise en compte des besoins réels.

Certaines équipes sont particulièrement réduites en nombre et ne peuvent, de ce fait, prendre en charge efficacement les travaux relevant de leur secteur.

Les deux tableaux présentés dans l'annexe 1, reflètent le diagnostic de situation par secteur d'intervention. Cet élément de localisation est d'autant plus important qu'il constitue la spatialité pertinente de l'élaboration des programmes de travaux qui sont établis chaque année en fonction des priorités du terrain, déterminées par les professionnels de la Prévention et des Incendies (SIS 2A, 2B, DDTM(s) 2A, 2B, DRAAF, ONF et Forestiers Sapeurs).

Cette programmation tient compte à la fois de la capacité d'engagement des équipes et de la difficulté des travaux à envisager. Elle permet, en outre, par la suite, d'en suivre le déroulement quantitatif et qualitatif, à partir de la cartographie SIG ; ce qui permet des réajustements utiles en cours d'année.

Ainsi, il est proposé de créer 15 postes de forestiers sapeurs relevant du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux.

En ce qui concerne la protection et l'aménagement des espaces et sites de pleine nature, le service constitué sur le Pumonte, d'un effectif de près de 90 agents, répartis au sein de 7 secteurs et 20 équipes.

Sur le Cismonte, l'effectif est de 4 agents, dont un chef de service et un chef d'équipe.

Ces personnels sont chargés de l'aménagement et de l'entretien des espaces et sites, notamment des sentiers de randonnée. Ces opérations sont nécessaires à la

pérennisation des itinéraires et donc à leur utilisation, en toute sécurité et praticabilité, par les usagers.

Les travaux relevant de ce service sont très diversifiés ; à ceux liés au débroussaillage et au tronçonnage, s'ajoutent la restauration de petits murs en pierres sèches, la réfection de l'hydraulique sur les sentiers, le reprofilage de l'assiette des chemins, le balisage normalisé.

Sur le Cismonte la demande en matière d'inscription de sentiers au Plan de la Collectivité de Corse est exponentielle ; communes et intercommunalités ont en effet intégré dans leur stratégie que les espaces et sites de pleine nature constituent de formidables leviers pour l'aménagement du territoire et le développement économique, portés par la demande des usagers tant locaux qu'extérieurs à notre île.

Le nombre de dossiers en cours d'instruction sur le Cismonte est constitué de 82 demandes émanant de 30 collectivités (communes et intercommunalités), portant sur près de 500 kilomètres de sentiers. Si dans leur grande majorité, ces demandes sont dignes d'intérêt - patrimonial, historique, économique et autre - elles se heurtent, dans le processus de validation, à l'impossibilité des porteurs de projets d'en assumer, tant matériellement que financièrement les opérations d'entretien, gage de pérennité des itinéraires.

La création de nouveaux postes d'APE est de nature à permettre l'engagement de notre Collectivité dans la gestion des espaces, sites et itinéraires et ainsi de densifier l'offre qui, sur cette partie de notre territoire, est quatre fois inférieure à celle du Pumont.

Il est donc proposé de créer :

- 3 postes d'agent de protection de l'environnement relevant du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux.

III Au sein de la DGA en charge des infrastructures de transports, de la mobilité et des bâtiments, et plus particulièrement au sein des directions de l'exploitation routière Cismonte et Pumont, il est proposé de créer :

- 12 postes d'agent d'exploitation des routes relevant du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux ; Il s'agit uniquement de postes de remplacement d'agents partis à la retraite ou en mobilité interne sur des secteurs en tension.

Ces créations doivent permettre de renforcer les effectifs des équipes particulièrement dépourvues en ressources humaines, et notamment compenser des départs qui ont été enregistrés au cours des dernières années et qui n'ont jamais été remplacés. Le renforcement de ces équipes permettra de maintenir le seuil minimum des effectifs nécessaire au bon fonctionnement des services, garantissant ainsi la qualité du service public et le respect des règles en matière de sécurité tant pour les usagers que pour les personnels. Le détail de la localisation de ces postes opérationnels de terrain vous est présenté en annexe de ce rapport.

Enfin, 1 poste d'Animateur de communautés de la plateforme « La Place » relevant

du cadre d'emplois des attachés territoriaux. Il s'agit d'un poste faisant l'objet d'un financement de l'Etat.

Je vous précise par ailleurs que les crédits nécessaires aux recrutements dont il s'agit dans ce rapport et ses annexes, seront imputés au programme N6161, N3214 et N5218.

Je vous prie de bien vouloir en délibérer.