

ASSEMBLEE DE CORSE

2 EME SESSION EXTRAORDINAIRE DE 2022

REUNION DES 02 ET 3 JUIN 2022

RAPPORT DE MONSIEUR
LE PRESIDENT DU CONSEIL EXECUTIF DE CORSE

RAPORTU D'INFURMAZIONI IN QUANTU À A
METUDULUGIA DI GISTIONI DI U TAVULEDDU DI
L'EFFITTIVI DI A CULLITTIVITÀ DI CORSICA

RAPPORT D'INFORMATION RELATIF À LA
MÉTHODOLOGIE DE GESTION DU TABLEAU DES
EFFECTIFS DE LA COLLECTIVITÉ DE CORSE

RAPPORT DU PRESIDENT DU CONSEIL EXECUTIF DE CORSE

Le présent rapport d'information, a pour objet de présenter à votre assemblée :

- Le mode de gestion du tableau des effectifs de 2018 à ce jour ainsi qu'un bilan chiffré relatif à l'évolution des effectifs entre 2017 et 2021;
- Une photographie des postes budgétaires et de travail pourvus au 31/12/21 par DGA et direction d'affectation ;
- Une nouvelle méthodologie à mettre en œuvre en [2022 ?] [2023 ?] afin de revenir à un mode de gestion classique particulièrement en ce qui concerne la gestion de la mobilité interne.

1. Mode de gestion actuel : historique de la mise en place du processus

Dans un premier temps, les logiciels de gestion des personnels des trois entités ne permettaient pas d'assurer un suivi des postes de travail et des postes budgétaires en tenant compte des effectifs alloués à chaque DGA.

En effet, aucune des collectivités n'avait un système de gestion de postes informatisé avec la possibilité d'avoir l'historique des créations et des mouvements internes et externes. De plus, les délibérations relatives aux tableaux des effectifs ne mentionnaient pas systématiquement les mêmes éléments.

Ainsi, **le premier travail** de la collectivité sur le tableau des effectifs a consisté à faire le recensement des postes de travail afin d'élaborer un référentiel unique et informatisé, projet qui a été mené pendant deux ans. En ce qui concerne les postes budgétaires, dans **l'attente d'un SIRH unique**, et devant l'impossibilité de les lier aux postes de travail, le tableau des effectifs a porté uniquement sur **les postes budgétaires pourvus et vacants, conformément à la législation en vigueur.**

Parallèlement, **et dans le contexte de fusion** et de définition de l'organisation de la nouvelle collectivité, **les demandes de mouvements internes se sont multipliées.** En effet, porté par les organisations syndicales, le droit à la mobilité, a été affirmé. De plus, à la suite de l'élaboration du nouvel organigramme, de nombreux besoins ont émergé au sein des directions et une masse importante de postes a été ouverte à la bourse aux emplois. Cela a constitué une vraie opportunité et a offert de nouvelles possibilités pour de nombreux agents.

Mais cette offre de service n'a été rendue possible que par une gestion différenciée entre les postes budgétaires et les postes de travail ce qui est encore le cas aujourd'hui.

Lorsqu'un besoin en interne est publié et afin de pouvoir positionner un agent

titulaire déjà présent dans nos effectifs sur ce nouveau poste, il est nécessaire de réaffecter son poste budgétaire pour le financement du nouveau poste de travail. Aussi, les postes de travail laissés vacants à la suite d'une mobilité interne, et qui font l'objet d'un appel à candidatures pour pourvoir à leur remplacement ne peuvent être financés que par le poste budgétaire de l'agent remplaçant. Cette technique de gestion a permis, sur 3 ans, hors postes d'encadrement, d'ouvrir plus de 1300 postes au sein des différents services de la collectivité.

En ce qui concerne les recrutements, le contrôle de légalité impose la transmission de la délibération créant les postes avec, entre autres, la mention de l'intitulé du poste. Ainsi, il était nécessaire, pour toute ouverture en externe, de proposer la création d'un poste budgétaire devant l'Assemblée de Corse **afin de disposer d'une délibération Collectivité de Corse comportant cette mention.**

2. Bilan chiffré relatif à l'évolution des effectifs de la Collectivité entre 2017-2021:

ANNEE 2017

2017	Titulaires	Non titulaires	Total
Effectifs pourvus au 31/12	4303	122	4425

Au 31/12/2017, l'effectif reconstitué présente un effectif pourvu de 4425 agents présents à cette date dans les anciennes collectivités. En l'absence de méthodologie commune la photographie de ces effectifs ne peut afficher un niveau de précision optimum.

ANNEE 2018

2018	Titulaires	Non titulaires	Total
Effectifs pourvus au 31/12	4102	281	4383
Evolution par rapport à année N-1	- 201	+159	-42

Suite à la fusion des trois anciennes collectivités, il était nécessaire de poser l'organisation des services. Cette première étape a été concrétisée avec la validation de l'organigramme en mars 2018 répartissant par compétence les directions générales adjointes et créant les postes d'encadrement du premier niveau. Les dispositifs de la bourse aux emplois et de la mobilité interne qui en ont découlé ont ouvert une phase d'évolution horizontale et verticale des agents de la Collectivité.

Ce travail a ainsi permis d'allouer les ressources humaines dans les différents services de l'organigramme et d'identifier, puis prioriser, les besoins en compétences supplémentaires qui, in fine, ont donné lieu à des procédures de recrutements en 2019.

De plus, au cours de cette année 2018, il a été nécessaire d'honorer les décisions d'intégration des personnels de l'association Aides2B, du GIP Corse Compétence et du CRIJ actées par les anciennes collectivités.

Ces 29 intégrations doivent être considérées dans l'analyse des recrutements de la nouvelle collectivité.

ANNEE 2019

2019	Titulaires	Non titulaires	Total
Effectifs pourvus au 31/12	4000	309	4309
Evolution par rapport à année N-1	- 102	+ 28	-74

À la suite de la réorganisation et la ventilation des effectifs, la première campagne de recrutement de la Collectivité de Corse a été menée au regard des nécessités des services et selon les caractéristiques suivantes :

- Postes requérant une technicité particulière ou un diplôme spécifique, (notamment dans le social et médico-social) ;
- Postes nécessitant une expertise rare (le domaine routier ou juridique par exemple) ;
- Postes de direction stratégique restés infructueux malgré plusieurs relances en interne.

Cette politique de planification annuelle des recrutements a permis de maîtriser les coûts et ainsi d'avoir une visibilité sur les postes créés et les périodes de recrutement. Les arrivées par vague permettent de lisser les impacts des effets reports sur l'année N+1.

ANNEE 2020

2020	Titulaires	Non titulaires	Total
Effectifs pourvus au 31/12	3956	464	4420
Evolution par rapport à année N-1	-44	+ 155	+111

Dans la continuité de 2019, la politique de recrutement 2020 a été menée en tenant compte de la nécessité de maîtriser les charges de fonctionnement, de rationaliser les coûts de recrutement, tout en faisant face aux besoins générés par le contexte de la fusion.

Le recensement des besoins a été mené en tenant compte d'une part des besoins en compétences de toute nature et d'autre part au regard des critères ci-dessous :

- Postes stratégiques, nécessitant des profils spécifiques en termes de diplômes, de titre, de rareté des compétences ou d'expériences requise;
- Postes répondant à des nécessités impérieuses liés au bon fonctionnement des services, au regard du bilan des effectifs existants et de la spécificité des secteurs géographiques et des missions exercées ;

Cette analyse a permis d'identifier 109 postes prioritaires.

Cependant, la pandémie de Covid-19 a empêché la réalisation de toutes les procédures en 2020. Ce sont donc finalement 30% des procédures qui ont pu être menées à terme et 70 qui courent encore sur l'année 2021.

La crise sanitaire a également eu comme conséquence de redéfinir de nouvelles priorités en matière de gestion des ressources humaines :

- Nécessité d'accompagner les services dans la réorganisation de leurs services et l'adaptation de leurs effectifs afin de faire face aux impératifs des protocoles sanitaires et notamment les établissements d'enseignement et les services du social ;
- Nécessité de soutenir les services face aux évictions et aux absences liés à la crise sanitaire des agents (maladies, positions administratives d'exclusion, etc.)

Ainsi, il a été nécessaire d'avoir recours à des emplois non permanents de manière

adaptée et proportionnée. Ce sont donc près d'une centaine de CDD remplacement maladie ou renfort COVID qui ont intégré temporairement nos services. Cette augmentation des effectifs en CDD est donc purement conjoncturelle, ces emplois n'ayant pas vocation à être pérennisés au-delà de la crise sanitaire.

Ainsi, si l'année 2020 a vu une stabilisation et une rationalisation des recrutements externes sur des emplois permanents, la part des emplois non permanents répondant à des nécessités absolues dans le contexte de crise sanitaire a augmenté de manière conjoncturelle.

En conclusion, de manière générale, l'évolution de la politique de recrutement a situé l'enjeu des recrutements dans un contexte de gestion globale des effectifs et des compétences au travers de la réalisation d'un plan annuel de recrutement.

La gestion du tableau des effectifs devient une fonction pivot dans la gestion des recrutements compte tenu des enjeux en termes de masse salariale et des contraintes budgétaires. Cela se traduit notamment par une réflexion sur l'optimisation des effectifs en fonction de la nature des projets de la collectivité.

Les efforts de maîtrise de la masse salariale passent également par des politiques plus structurelles pour faire émerger des marges de productivité (réorganisation des services, mutualisation des fonctions, amélioration et rationalisation des procédures.) Globalement, il s'agit d'anticiper les besoins de recrutement, notamment les départs en retraite et ainsi mieux gérer les besoins prioritaires de la collectivité qui nécessitent une politique de l'emploi révisée au regard des contraintes et des besoins dans certains sectoriels.

Enfin, concernant l'année 2021 et pour une meilleure compréhension et lecture de l'état des effectifs au 31 décembre 2021 tel que présenté lors du vote du budget primitif 2022, un bilan chiffré des effectifs pourvus vous est présenté.

Comme sollicité par votre assemblée, vous trouverez ci-annexé, l'état des postes budgétaires pourvus mentionnant les grades, cadres d'emplois, poste de travail occupé et résidence administrative par DGA et direction d'affectation.

Cet état recense les postes pourvus qui se décomposent comme suit :

4 338 agents en emplois permanents, soit :

- 4 012 titulaires et stagiaires ;
- 326 non titulaires sur emplois permanents dont 101 remplacements maladie ;

93 non titulaires sur emplois non-permanents correspondant à :

- 8 emplois de collaborateurs de cabinet ;
- 48 emplois de droit privé (apprentis) ;
- 37 postes de surcroûts ponctuels d'activité.

Soit, au total, 4 431 agents effectivement présents dans les services à cette date.

On constate donc une augmentation des effectifs totaux (+11 agents présents) pouvant s'expliquer par plusieurs facteurs :

1. L'impact de la crise sanitaire qui a conduit à recourir plus largement à des recrutements d'agents contractuels afin de faire face aux absences des agents dans les services particulièrement au sein des établissements scolaires ;

2. Face à la crise sanitaire et 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 ainsi qu'à un taux de turn-over important, la collectivité s'est engagée dans une politique de renforcement de ses effectifs médico-sociaux. Ce constat est identique à ce que l'on peut observer au niveau de la tendance nationale et cette extrême tension concerne aussi bien le secteur socio-éducatif qu'administratif.
3. Face à cette situation exceptionnelle, la collectivité a mis en place des mesures globales structurantes en matière d'organisation et de maintien des effectifs au sein de la direction générale adjointe en charge des affaires sociales et sanitaires. Cela a impliqué la structuration de l'encadrement de proximité pour pouvoir coordonner les activités, ainsi qu'un effort exemplaire de la collectivité pour renforcer les effectifs, d'une part, et réguler les départs, d'autre part ;
4. De plus, la fusion-crédation de la Collectivité a permis l'émergence de la direction de la « forêt ». Dès lors, des synergies, des mutualisations se sont faits jour et les forêts territoriales ont pu bénéficier d'interventions en régie par les forestiers-sapeurs, notamment pour l'entretien du réseau routier forestier. Les différentes alternatives de gestion, déléguée ou en régie, ont été étudiées et il s'est avéré qu'opérationnellement, au bénéfice des activités de sylviculture et d'entretien du domaine forestier, de la politique publique de la forêt et de la filière bois en général, comme financièrement, une intégration des missions était favorable. Ainsi 31 agents de l'ONF ont intégré nos effectifs au 1er Mars 2021.

A ce jour, les effectifs de la collectivité sont restés stables, les effectifs étant passés de 4425 agents présents au 31/12/17 à 4 431 au 31/12/2022, soit 6 agents en plus.

	Titulaires	Non titulaires	Total / an	Evolution annuelle
2017	4303	122	4425	
2018	4102	281	4383	- 42
2019	4000	309	4309	-74
2020	3956	464	4420	+111
2021	4012	419	4431	+11
Variation 2021/2017	-291	+297	+6	

A iso périmètre, ils auraient vraisemblablement connu une baisse plus importante, si l'on considère les 60 intégrations susvisées suite aux décisions prises en 2017.

Si le nombre de titulaires a baissé, (- 291 titulaires) le recours à des non titulaires a augmenté (+ 297 non titulaires). Ce recours aux non titulaires en 2020 constitue une augmentation statistique remarquable liée à la nécessaire adaptation des services aux contraintes des protocoles sanitaires et la tension exacerbée sur des secteurs déjà en souffrance, avec le recours à une centaine de CDD remplacement et renfort COVID.

5. Changement de méthode : contraintes nouvelles et prérequis

Si cette phase de large recours à la mobilité interne était un passage impératif pour pouvoir affronter la phase de fusion, force est de constater que **ce dispositif n'est plus aujourd'hui opérant** au regard des évolutions législatives et plus particulièrement la Loi n°2019-828 du 6 Août 2019 de transformation de la fonction publique.

En effet, les collectivités ne peuvent plus désormais ouvrir un poste exclusivement en interne ; toute ouverture de poste doit faire l'objet d'une création de poste en assemblée délibérante et le poste doit être déclaré vacant et publié auprès du portail des trois fonctions publiques ; il n'existe donc plus de mobilité interne à proprement parler puisque tous les fonctionnaires peuvent postuler.

Cette nécessité de créer les postes implique donc une nouvelle gestion du tableau des effectifs et impacte la politique de l'emploi de demain. **Il s'agit d'un bouleversement total de la gestion de la mobilité au sein de notre collectivité** qu'il s'agira d'accompagner auprès des directions.

Cette transition dans la gestion du tableau des effectifs doit **s'effectuer courant 2022** puisqu'aujourd'hui le SIRH unique permet de suivre les postes. Cette phase nécessite cependant un **travail important en amont**.

En effet, une redéfinition fine des besoins des services devra être menée. Il s'agit notamment d'effectuer un travail d'évaluation des effectifs requis par activité/ DGA/ direction / service et de :

- Recentrer le dispositif de mobilité sur les besoins essentiels ;
- Critériser et prioriser les besoins par DGA ;
- Analyser les activités qui doivent être mises en œuvre et le niveau de service exigé pour chaque direction ;
- Fixer des seuils d'effectifs minimum par direction et poser ainsi un étalon pour chaque DGA en matière d'allocation de ressources ;
- Accompagner les DGA et les agents à ce changement culturel majeur.

Lorsque les besoins de chaque auront été définis, il sera nécessaire de présenter un rapport devant **votre Assemblée de Corse qui actera l'état des effectifs et des postes à date**, et **qui marquera le début du nouveau mode de gestion**. Il est donc nécessaire de délibérer sur **le tableau des effectifs à la date de référence corrélant les postes de travail aux postes budgétaires pourvus ou vacants**. Elle constituera donc la délibération cadre, et servira de référence.

Ce rapport fera état :

- Des effectifs pourvus par cadre d'emplois à la date de référence ;
- De la liste des postes de travail pourvus ;
- De la liste des besoins par DGA correspondant aux postes budgétaires/ postes de travail à pourvoir. Il s'agit pour ici l'essentiel de reprendre les postes ouverts à la mobilité ainsi que les postes ouverts en recrutement externe.

Dans le cadre de ce nouveau mode de gestion du tableau des effectifs, il ne sera plus nécessaire de passer par rapport / délibération en Assemblée de Corse, pour :

- L'ensemble des opérations de recrutement et de mobilité sur les postes vacants créés lors de la délibération cadre et dans les conditions strictes de leur création : intitulé, cadre d'emplois, positionnement dans les services et localisation géographique le cas échéant.

Il s'agit ici notamment des opérations de recrutement mises en œuvre pour pallier les mouvements internes (remplacement d'un agent parti à la suite d'une mobilité interne), les départs à la retraite, les départs définitifs de la collectivité (mutation, décès, etc.) en remplacement poste pour poste.

Devront faire l'objet d'une délibération de l'Assemblée de Corse :

- Les créations suppressions liées aux opérations d'avancement et de promotion des lignes directrices de gestion
- Les créations et suppressions liées à la nomination des agents suite à des réussites concours et aux demandes de changement de filières ;
- Les créations et suppressions liées aux opérations de transformation des CDD sur emploi permanent en CDI ;

Les opérations relevant de ces 3 premiers points pourront être planifiées 2 fois par an afin de limiter les saisines de l'Assemblée de Corse.

- Les créations de postes liées à de nouveaux besoins et non prévus dans la délibération cadre : métiers émergents, poste supplémentaire, recrutements directs (pérennisation des CDD sur emploi non permanent lorsque le besoin est devenu permanent) ;
- Toute autre opération de gestion non prévue dans la délibération cadre.

6. Proposition de calendrier de mise en œuvre du nouveau mode de gestion du tableau des effectifs

La Collectivité de Corse va rentrer dans un cycle de restructuration et de réorganisation comme souhaité par l'autorité territoriale. Un nouvel organigramme pourrait être proposé à l'automne 2022.

Actuellement, en amont de cette phase de restructuration, le pôle « RH » et la direction générale des services participent à une phase de bilan des besoins en personnel et d'analyse des effectifs avec chaque DGA.

Par la suite, il s'agira de cibler avec précision l'ensemble des postes budgétaires et de travail dont chaque entité a besoin pour assurer un fonctionnement efficient. Il sera ainsi possible de poser un état stabilisé des effectifs et des besoins vacants internes et externes dans le premier semestre 2023.