

DUMANDA A BOCCA

DEPOSEE PAR : UN SOFFIU NOVU

OBJET : *gestion des personnels et audit RH*

Monsieur le Président,

Le 13 novembre dernier, le syndicat majoritaire dans cette collectivité, qui relève de votre obédience politique et qui n'est pas étranger, à l'échelle de la Corse, à votre accession aux responsabilités il y a presque dix ans, a publié une communication inquiétante sur la gouvernance RH de la CDC, en pointant du doigt : organigramme, RPS, délais d'arbitrage, etc...

Notre collègue Chantal Pedinielli n'a de cesse de relayer dans cet hémicycle ce malaise ambiant. Force est de constater que gérer un bloc salarial de près d'un peu plus de 4500 agents est plus compliqué que ce qui était prévu lors de la période 2015-2018 où vous battiez la campagne en faveur de la fusion en mettant en avant la rationalisation et les économies d'échelles en termes d'effectifs, de services, etc...

Résultat sept années après : nous n'avons effectivement pas de DGS, l'organigramme instable, des services en difficulté.

Plus grave encore, les absences et arrêts maladie. Si on retranche les raisons de type maternité, naissance, adoption, autorisation spéciale d'absence, et qu'on se concentre sur le médical pur (maladie ordinaire, longue durée, accident du travail, etc...), femmes et hommes confondus, sur l'année 2021 (RSU de l'an dernier), on a dénombré 2341 agents qui ont eu recours à ces absences médicales. Sûrement que plusieurs agents y ont recouru dans la même année, et que des doublons sont de fait comptabilisés dans ce chiffre... Même s'il n'y a pas eu 2341 agents sur les 4500 qui ont été en maladie, cette donnée chiffrée reste importante et déstabilisante. La durée moyenne d'absence médicale est de 42 jours contre 38 en 2020, pourtant année Covid.

Le taux d'absentéisme, toutes catégories confondues, est également trop important. Il faut ensuite payer les contractuels qui les remplacent, ou encore recourir à des entreprises pour effectuer en externe ce que nous payons déjà en interne.

Nous votons et statuons en assemblée délibérante pour mettre en place des politiques publiques dans tous les secteurs, ça c'est la statique.

Le personnel constitue la dynamique, le bras opérationnel chargé de les mettre en musique, sans lequel la mise en œuvre de l'action publique peut se trouver entravée ou partiellement effectuée en fonction des services. Ce qui nous oblige à la plus grande vigilance pour parvenir à une gestion apaisée, concertée et rationalisée du personnel.

Nous ne pouvons pas nous permettre, vue l'ambition des politiques que l'Assemblée veut mettre en œuvre, d'être fragilisés aussi longtemps et aussi profondément en termes de ressources humaines.

Monsieur le Président, on ne peut plus continuer comme ça. Et on doit se faire accompagner. Souscrivez-vous à lancer un audit RH pour avoir une photographie de la gestion du personnel et des perspectives d'amélioration et de restructuration ?

Je vous remercie.

REPONSE DU PRESIDENT DU CONSEIL EXECUTIF

OBJET : *gestion des personnels et audit RH*

Merci. Beaucoup de questions légitimes.

D'abord, en termes de méthode, vous avez cité le communiqué du STC qui a été rendu public, et comme tel, bien sûr, il devient ensuite loisible à toutes et à tous et singulièrement aux élus de cette Assemblée de le commenter et de me poser des questions concernant le contenu de ce texte. En ce qui me concerne, vous l'avez peut-être noté, j'ai fait le choix de ne pas répondre au plan médiatique. Je préfère répondre d'abord aux organisations syndicales, l'organisation syndicale majoritaire, et les autres organisations syndicales.

Je vais les recevoir individuellement et collectivement très bientôt et je n'ai pas voulu m'exprimer médiatiquement. Par contre, je dois bien sûr répondre à votre question, je le fais bien volontiers, en précisant que le temps imparti et le délai ne permettent peut-être pas d'aller aussi profondément qu'il le faudrait dans les réponses.

Trois éléments de réponse, le DGS ou la DGS, d'abord.

Deuxièmement, qu'avons-nous fait jusqu'à aujourd'hui, et notamment depuis la fusion ? Troisièmement, qu'est-ce qu'il reste à faire et que dire de ces doléances exprimées ? D'abord, le DGS ou la DGS, c'est important d'avoir un homme ou une femme qui porte la fonction de directeur ou de directrice générale des services.

Ça avait été annoncé, pas par moi, mais parce que la Corse est une société de proximité. Vous savez qu'un premier choix avait été fait, de conduire un fonctionnaire dont tout le monde s'accorde à saluer les qualités à prendre ses fonctions au 1er novembre, pour des raisons indépendantes de ma volonté et de la sienne. Ça n'a pas pu être possible. Il y a eu quelques reports pour essayer de voir si les choses pouvaient se faire. Elles n'ont pas pu se faire, dont actes.

J'en profite pour exprimer à ce fonctionnaire toute ma gratitude pour avoir accepté l'hypothèse de venir relever le challenge ici. Je me dis, pour lui comme pour un certain nombre d'autres, l'avenir dure longtemps. Au moins pour l'Institution, j'espère que des femmes et des hommes de cette qualité, originaires de Corse, et qui, pour plusieurs d'entre eux, évoluent à l'extérieur, feront le choix, demain ou après-demain, de revenir au service de notre Institution.

Donc oui, il faut un DGS ou une DGS très rapidement. Pour moi, c'est une question de semaines et peut-être même de jours.

Deuxième point, ne pas oublier que nous avons fait beaucoup. En quelques mots, depuis le 1er janvier 2018, je rappelle que la fusion, c'est une expérience, la fusion que nous avons mise en œuvre, c'est une expérience sans équivalent dans le paysage institutionnel français. On a fusionné des régions, on a fusionné une région et un département, on n'a jamais fusionné une région et deux départements ayant des trajectoires propres aussi différentes que le CD2A et le CD2B.

Nous avons regroupé et nous accueillons aujourd'hui dans notre Institution 270 métiers différents. Il n'y a nulle part en France, quelle que soit l'Institution, une telle palette et une telle diversité. Priorité a été donnée, je vous le rappelle, à l'harmonisation de la réglementation du travail et des conditions de rémunération dans un souci d'équité et d'égalité de traitement.

Nouveau référentiel en matière de temps de travail annuel, de régime indemnitaire et d'action sociale. Je rappelle que nous avons le dispositif d'action sociale qui est sans doute le plus volontariste et le plus complet de toutes les collectivités de France. Notre budget en matière d'action sociale est la somme des trois budgets des collectivités ayant fusionné auxquels nous avons fait le choix d'ajouter une enveloppe supplémentaire de 800 000 euros.

9 172 000 euros tous les ans pour l'action sociale. Une politique qui a pour objectif de soutenir nos agents dans leur vie professionnelle, mais également personnelle pour leur permettre de faire face aux aléas de la vie, à une gestion la plus équilibrée possible de vie professionnelle et de vie personnelle et familiale. Quatre régimes de temps de travail, je le rappelle, mais également faciliter l'accès aux activités de loisir avec des dispositifs d'aide. Les aides à la famille, l'aide à la rentrée scolaire, les aides attribuées dans le cadre de la vie professionnelle comme les tickets restaurant qui ont été augmentés deux fois depuis la fusion, la protection sociale complémentaire avec le nouveau dispositif que nous avons mis en œuvre et qui couvre aujourd'hui près de 75% de l'effectif, les loisirs avec l'attribution de chaque vacances et le soutien social avec l'instauration de commissions d'action sociale.

Nous avons eu une politique qui place la collectivité de Corse parmi les collectivités ayant l'action la plus forte et la plus soutenue en matière de garantie et de protection sociale pour nos agents. À côté de cela, il y a aujourd'hui, c'est vrai, des difficultés. Et je pense que nous n'avons ni à les taire ni à les occulter.

Nous allons les aborder comme nous avons commencé à le faire très tranquillement avec les organisations syndicales. Vous rentrez dans cette problématique qu'est le taux d'absentéisme. C'est un élément qui est un élément important.

Je vous précise que le document social unique a été communiqué l'année dernière qu'il devait l'être à cette session mais que pour pouvoir être présenté devant l'Assemblée de Corse, il faut qu'il soit présenté en CST. Comme nous n'avons pas eu le quorum du fait du choix du syndicat majoritaire de ne pas siéger et de communiquer y compris de façon publique dans les termes que vous avez rappelés, nous n'avons pas pu être en l'état pour cette session.

Donc on reconvoquera un CST pour pouvoir avoir un document social, il est prêt, extrêmement complet dans tous les domaines et nous aurons cette discussion de fond sur la gestion humaine et la gestion de nos personnels qui est une préoccupation majeure au moment de la présentation du document.

Mais simplement vous dire le taux d'absentéisme est important, on distingue traditionnellement entre le taux compressible et le taux incompressible, c'est-à-dire les absences qui relèvent de congés de longue maladie de longue durée, etc.

On est un peu plus haut que la moyenne on est dans des taux équivalents par exemple à une région celle des Hauts-de-France.

Alors quand il y a de l'absentéisme certains pointent les personnels, il peut y avoir un absentéisme excessif par recours abusif aux absences et nous cherchons à mettre en place des dispositifs qui permettent de contrer ces abus il faut le faire, je le dis très tranquillement mais on ne peut pas limiter l'absentéisme à l'explication « les gens sont des paresseux ».

L'absentéisme est toujours le révélateur d'une difficulté ou d'un mal-être donc il faut l'intégrer il y a des raisons internes, certainement il y a aussi des éléments externes on prend l'exemple de la dégradation de la situation sociale, l'augmentation du volume des interventions fait que les personnels notamment ceux qui sont au contact du public et bien sont en permanence exposés à des situations de stress, à des situations quelquefois de violence objective ou subjective qui contribuent aussi à l'augmentation du taux d'absentéisme et son corollaire les contrats de remplacement, etc.

Donc tout ça nous l'avons bien en tête et je termine en disant je respecte profondément toutes les expressions syndicales et je dirais qu'à partir du moment où elles proviennent d'un syndicat nationaliste forcément ça interpelle sans doute d'autant plus le président nationaliste que je suis mais je dis aussi que les syndicats n'ont pas raison sur tout et que les syndicats nationalistes n'ont pas non plus raison sur tout.

Je redis très tranquillement et très fermement qu'aujourd'hui être agent de la collectivité de Corse c'est un honneur, servir la Corse. Il y a des droits et il y a des devoirs les droits, ils sont

très larges ils doivent être respectés et si les syndicats considèrent qu'ils le sont insuffisamment, il est normal qu'ils fassent entendre leur voix et nous discuterons du respect des droits et il y a aussi des devoirs pour tout le monde et je pense que celles et ceux qui travaillent à la collectivité et qui sont lucides savent qu'au delà d'être un honneur c'est aussi un privilège dans le contexte actuel.

Je ne pense pas que les travailleurs d'autres collectivités ou les travailleurs du secteur privé aient le même degré ni de rémunération ni de protection ni d'accompagnement social.

Je ne conteste pas les difficultés, je ne conteste pas les améliorations mais je dis aussi parlons entre nous de tout ce qui ne va et ne va pas d'un côté, de l'autre et prenons ensemble le bon chemin.

Le bon chemin c'est celui du respect des droits et c'est celui du respect des devoirs.