



*Proche,
Efficace,
Solidaire...*

Rapport sur l'Etat de la Collectivité au 31.12.2019 Intervention CGT au Comité Technique du 11.02.2021

L'étude du Rapport sur l'Etat de la Collectivité (REC) est un exercice complexe mais fort utile pour prendre un peu de hauteur de vue sur l'évolution de notre collectivité.

Ce REC 2019 est plus complexe à analyser en termes d'évolution par rapport à 2017 compte tenu de l'évolution du périmètre des effectifs dans notre collectivité suite à l'externalisation des missions d'entretien et de restauration des collèges.

Aussi, nous remercions les services RH pour nous avoir transmis des éléments de réponse à de nombreuses questions plus techniques que nous avons posées au préalable. Cela nous permet d'alléger notre intervention en instance, et d'aller au fond de l'analyse. Nous souhaitons d'ailleurs que soit annexé ces échanges de questions/réponses au PV du CT pour en avoir une vision clarifiée.

Nous remercions également le travail de la DRH pour avoir rendu ce REC plus lisible en y joignant un document de présentation synthétique avec quelques éléments d'analyse et de contexte RH.

Pour notre part, nous avons plus particulièrement étudié le rapport officiel sur l'état de la collectivité au 31.12.2019 et l'avons comparé avec celui au 31.12.2017.

Cet exercice de comparaison permet de faire ressortir quelques éléments positifs, notamment :

- Une augmentation du taux d'agents de Bénéficiaires de l'obligation d'emploi (travailleurs en situation de handicap), (partie 1.6.1-1.6.2) en passant de 7% de l'effectif à 8,3 %
- Une diminution de l'absentéisme pour maladie ordinaire

Nous nous en réjouissons et souhaitons que ces tendances se confortent dans le temps.

La comparaison fait également ressortir nombre d'éléments négatifs, que nous allons plus particulièrement développer, en faisant des propositions d'améliorations afin de se saisir de ce temps donné de réflexion sur l'état de la collectivité pour l'améliorer.

1.1.2 Nombre de fonctionnaires occupant un emploi permanent à temps complet

Le comparatif de l'effectif par filière entre 2017 et 2019 montre **une diminution de 2 % du nombre d'agents territoriaux fonctionnaires dans notre collectivité.**

Cela pourrait partiellement s'expliquer par l'externalisation des missions d'entretien et restauration des collèges qui en une seule année d'exercice à générer une baisse de 14 % du nombre d'ATTEE fonctionnaire. Mais comment expliquer que les agents fonctionnaires mis à dispositions diminuent autant en nombre ??

Nous notons par ailleurs, **une baisse notable du nbre de fonctionnaire à temps complet dans la filière administrative (- 4 %).**

Cela est à déplorer pour cette filière, d'autant plus qu'il est possible d'intégrer sous statut titulaire les agents administratif au 1^{er} grade de leur filière sans concours. Nous voyons d'ailleurs plus loin dans le REC que le nombre d'adjoint administratif contractuel est de 104 à temps complet sur poste permanent. Statutairement, il est donc possible de leur proposer à chacun la titularisation et d'inverser très significativement cette tendance à la précarisation du personnel.

→ Nous demandons que soit étudié les possibilités de titularisations de cette catégorie de personnel.

Par ailleurs, **dans la filière sociale une baisse de 2% du nombre de fonctionnaire** est également à noter, cela correspond à la moyenne globale, mais est très inquiétant pour ce cœur de mission qui est dans une tension extrême.

1.2.1 - Effectifs des agents contractuels occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12/2019 par filière

625 agents occupent un emploi permanent en CDD, cela représente plus de 18 % de l'effectif sur emploi permanent. La logique et le droit voudraient pourtant que les emplois permanents soient occupés par des fonctionnaires. Nous devons et pouvons donc nous améliorer !

Il est à noter que 51 d'entre eux le sont depuis plus de 6 ans et que 135 agents pourraient être titularisés sans concours.

C'est pourquoi, **nous demandons la mise en œuvre d'un plan de titularisation.**

- ➔ Cela passe par une proposition de **titularisation sans concours à tous les agents en CDD occupant un emploi permanent au 1^{er} grade de leur filière d'emploi de cat. C**, dès lors qu'ils le souhaitent. Ce plan de titularisation dont nous demandons la mise en œuvre concerne une centaine d'agents administratifs et une soixantaine d'agents techniques. C'est loin d'être à la marge. Le nombre d'agents présents sur emploi permanents était de 3404 au 31.12.2019. Cela représente plus de 5 % du personnel actuellement en CDD sur emploi permanent susceptible d'être titularisé.
- ➔ Nous proposons que ce plan de titularisation prévoit également **la mise en stage de tous les agents lauréats promouvables au concours** et en exprimant la demande. Personne ne devrait être maintenu dans la précarité contre son gré après avoir été lauréat à un concours.
- ➔ Enfin, nous demandons que soit proposé **un CDI pour tous les agents en CDD de plus de 6 ans.**

L'étude croisée des agents sur emploi permanent, contractuels et fonctionnaires, fait ressortir 2 points particulièrement importants sur lesquels nous attirons votre attention :

- Une baisse notable dans la filière sociale de 618 à 602 agents sur emploi permanent (- 2,6 %) Cette diminution d'effectif sur poste permanent est inexplicable dans cette filière alors que le contexte économique et social va plutôt dans le sens d'un renforcement des besoins et des moyens à mettre en vis-à-vis.
- Une très forte précarisation des agents de la filière administrative, d'un côté – 2 % d'agent fonctionnaires dans cette filière et de l'autre + 62 % d'agents contractuels dans cette filière ! (on passe de 226 contractuel à 367). Cette précarisation à outrance doit cesser.

1.1.3 - Nombre de fonctionnaires bénéficiaires d'un temps partiel de droit ou sur autorisation :

Nous constatons une diminution du nombre d'agent à temps partiel dans la lignée de ce que nous observions déjà les années précédentes.

En 2 ans nous observons une baisse de 14 % du nbre d'agent fonctionnaire à temps partiel.

Cette baisse s'explique pour partie par la baisse globale du nbre d'agent fonctionnaire (- 2 %) mais ce ne peut en être la seule cause.

- ⇒ Notre analyse, fondée sur des retours de terrain, est que plus en plus d'agents rencontrent des difficultés pour obtenir un temps partiel ou un renouvellement. Du fait d'une charge de travail accrue, les supérieurs hiérarchiques se voient souvent contraints de refuser des demandes de temps partiel pour « raison de service », alors que la raison voudrait que les services soient renforcés.

Concernant le nombre de Tps partiel pour les agents contractuel (partie 1.2.3) :

Nous constatons une très légère baisse. Cette étant sur un volume global moindre, cette donnée est moins signifiante mais la tendance demeure...

La question du droit au temps partiel est en lien étroit avec celui des moyens humains en présence.

- **Nous demandons qu'une remise à niveau des effectifs soit étudiée et programmée** en prenant en compte ces données. Au regard de l'évolution de l'effectif il en ressort que **la filière sociale est la plus en souffrance et nécessite un regard tout particulier.** Il en va de la qualité du service public et des conditions de travail des agents. Il en va également des notions d'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale des agents.

1.3.1 (1) - Autres contractuels sur emploi non permanent en effectif physique

Position CGT selon les statuts et cadre d'emploi :

Contrat PEC : On reste sur une moyenne globale haute de recrutement en contrat PEC malgré l'externalisation des missions d'entretien et de restauration à une filiale SODEXO.

Plus de 600 contrats PEC sur l'année c'est un réel effort de la collectivité dans la durée. Nous saluons la démarche même si nous avons une vision différente de ce support à insertion puisque nous considérons que la collectivité devrait augmenter le nbre de recrutement en interne des agents au terme de leur contrat PEC. Nous adossons cette demande sur le fait que bien souvent des agents en contrat PEC exercent des missions correspondant à un besoin permanent.

Dans ce cadre, nous souhaitons savoir s'il existe une analyse plus fine de ces démarches d'insertion ? Combien de formation qualifiante sur cette période ? Combien d'accès à l'emploi à l'issue de ces contrats PEC ? En interne ? En externe ?

- La CGT souhaite qu'un temps d'échange spécifique sur ces données soit effectué, par exemple lors de l'une de nos réunions de concertation.

Apprentis : Nous constatons au doublement du nombre d'apprentis dans notre collectivité, ce qui correspond à la volonté affichée. C'est pour nous une source de satisfaction que ce développement de l'apprentissage dans notre collectivité.

- Comme pour les contrats PEC, nous souhaitons également avoir un temps d'échange spécifique sur ce point en termes d'analyse qualitative de ces accueils.

1.5.4 Titularisations et stages au cours de l'année 2019

Deux données nous alertent particulièrement:

- **Le nombre d'agents mis en stage a diminué de moitié en 2 ans, en 2019 :**
- **Les réussites à un concours ayant entraîné "une nomination stagiaire" s'est effondrée :**
Nous sommes passés de 33 agents en 2017 à 1 seul en 2019 !
- Cela nous conforte dans notre demande précédemment évoquée de **mise en œuvre d'un plan de titularisation.**

1.5.5 Avancements dans l'année 2019

La diminution est flagrante : en 2019 = 218 avancement, en 2017 = 271 avancements de grade, en 2 ans cela représente une baisse de 20 % du nombre d'avancement de grade !

Une étude sur 10 ans montre que dans notre collectivité **le ratio moyen d'avancement de grade a été diminué de moitié.**

En 2011, les agents éligibles avaient 30 % de chance d'obtenir leur avancement contre 14 % en 2020...

De ce fait, **le nombre d'agents sur le carreau est presque multiplié par 3** : 375 en 2011, et 1 033 agents en 2020 !

- **C'est pourquoi nous demandons l'ouverture de négociation pour un plan global de rattrapage du fondé sur :**
 - **La transparence** : Un plan de promotion en transparence avec communication aux agents éligibles de tous les éléments qui les concernent (répartition des points, avis managérial...) et retour à la ligne managérial des arbitrages motivés car le manque de transparence est à plusieurs niveaux.
 - **L'objectivité** : La prise en compte de critères objectifs par l'attribution de points prenant en compte l'ancienneté, les concours, les formations et les départs à la retraite. La revalorisation des points attribués pour la réussite à l'examen. Un avis managérial en transparence garanti pour tous les agents. La suppression des points DGA et DGS car trop éloignés de la réalité de terrain.
 - **Un véritable déroulement de carrière** : Un avancement automatique pour tous les lauréats d'examens. Autant de promotions qu'il y a de postes ouverts. Des ratios d'avancements de grade qui tendent vers les 100 % autant que possible et à minima un ratio moyen de 30 % pour chaque filière dès 2021.

Conclusion :

Ce Rapport sur l'Etat de la Collectivité 2019 est révélateur d'une réalité affligeante.

- Moins d'avancement de grade
- Moins de mise en stage en vue d'une titularisation
- Moins de réussite à un concours ayant entraîné une nomination stagiaire
- Moins de temps partiel
- Moins de fonctionnaires
- Moins d'agents sur emploi permanent dans la filière sociale
- Plus de précarité dans la filière administrative

Cela nous conforte dans nos demandes visant à inverser ces tendances lourdes de conséquence tant pour le personnel que pour la qualité du service rendu.

Nous demandons l'ouverture de négociations sur trois sujets fondamentaux pour :

1. La mise en œuvre d'un plan de titularisation et de dé-précarisation du personnel
2. De véritables avancées sur les avancements de grade et le déroulement de carrière
3. Une remise à niveau des effectifs avec une attention particulière pour la filière sociale