



Tableau des effectifs Intervention CGT Comité Technique du 9.12.2021

Avant de développer notre propos et sans revenir sur certains éléments déjà abordé dans les échanges précédents, nous sommes également preneurs des éléments de réponse qui seront apportés concernant l'effectif au Centre Maternel Porchefontaine.

Concernant le tableau de effectifs, nous tenons à préciser d'emblée que nous avons un désaccord majeur entre notre vision des effectifs nécessaire et la politique du personnel à l'œuvre. Avant de développer cet aspect, nous notons 2 points de satisfaction. Ils sont mineurs par rapport au désaccord de fond qui nous oppose, mais nous les soulignons néanmoins.

En 1^{er} lieu : Nous sommes satisfaits de voir présenter à ce CT l'évolution du tableau des effectifs ainsi que des éléments d'analyse et de compréhension de ces évolutions. Cela correspond à une obligation réglementaire comme vous avez pu le préciser lors de votre présentation mais comme à notre sens cela n'était pas respectée auparavant, nous ne pouvons qu'exprimer sur le principe notre satisfaction pour la présentation de ce document réglementaire. Nous précisons également que ce tableau des effectifs (hors contrats aidés et contrats d'apprentissages) doit nous être présenté chaque année en instance afin qu'il puisse être joint au budget primitif et au compte administratif votés par l'assemblée délibérante. Nous avons eu une présentation en 2019, à présent en 2021. Nous espérons donc que ce principe de droit sera respecté les années à venir. Ceci étant, même si c'est réglementaire, c'est un mieux, d'autant plus que nous constatons un effort de présentation et d'explication.

En second lieu : Nous notons que ce tableau illustre par les chiffres la volonté régulièrement répétée du département de consolider en moyenne l'effectif global, ni suppression, ni création, mais globalement des redéploiements pour rester sur un nombre total de poste de 4093 postes, similaire à celui de 2019.

Cette volonté départementale est donc en apparence confirmée par les chiffres. Nous avons pu constater les années passées un décalage plus flagrant entre le discours et la réalité, or ce n'est pas le cas pour ce tableau, nous exprimons donc également notre satisfaction pour la concordance apparente entre le discours et les chiffres transmis.

Par contre, vous connaissez notre désaccord de fond sur les besoins humains nécessaires à l'exercice des missions départementales.

De nombreux retours du terrain expriment la nécessité de renforcer les effectifs dans plusieurs services, direction ou établissements pour adapter les moyens aux besoins et à la charge de travail. C'est notamment le cas pour les missions de solidarités, sociales, médico-sociale, enfance...

La mobilisation du 7 décembre en témoigne.

C'est également le cas pour des services tels que la voirie, les périodes hivernales à flux tendu montrent d'ailleurs régulièrement les limites d'une gestion du personnel minimaliste.

C'est également le cas dans les collèges où la charge de travail a un impact concret sur la santé du personnel, nous y voyons un lien direct avec le nombre de troubles musculo-squelettique et l'usure professionnelle de ces professionnels.

C'est le cas également dans les services supports et fonctionnels de la collectivité, pourtant colonne vertébrale du fonctionnement des services.

La surcharge globale de travail observé dans ces directions et services impacte la santé des professionnels, et engage la responsabilité de l'employeur.

Nous considérons qu'il faudrait d'abord pourvoir les postes vacants, puis dans un second temps renforcer globalement l'effectif de 10 %, pour remettre à niveau les moyens nécessaires à l'exercice de nos missions.

Cette évaluation de + 10 % est bien entendue une moyenne globale, qui doit être déclinée service par service, pour être adaptée en associant les agents à la réflexion sur les postes cibles nécessaires.

Concernant les postes vacants, nous sommes étonnés du nombre astronomique de postes vacants dans notre collectivité. 522 postes vacants pour 4093 postes c'est énorme ! Autrement dit, nous avons actuellement seulement 3 571 agents en activité pour 4093 postes sur le papier. Et sur ces 522 postes vacants seulement 220 sont mis en recrutement ! Ce delta est considérable.

Nous avons demandé en amont de ce Comité Technique que nous soit transmis un tableau récapitulatif des 302 postes vacants qui ne sont pas mis en recrutement. Quelles fonctions ? Quel établissement ? Quel grade ? Quel service ? Pourquoi sont-ils gelés ? Telles étaient les questions posées.

Les services RH ont refusé d'apporter les précisions demandées, précisant juste que « *ces postes ne seraient pas gelés mais permettraient simplement une souplesse afin de respecter les contraintes réglementaires inhérentes à la fonction publique territoriale* ».

En premier lieu, nous sommes donc dans l'opacité sur l'origine de ces postes gelés ou « assouplis » selon les termes utilisés par la RH.

En second lieu, ce delta est considérable. C'est pourquoi nous demandons la mise en recrutement des postes vacants.

En troisième lieu, ces chiffres illustrent également le manque d'attractivité de certains postes et de notre collectivité et vous avez pu à nouveau le reconnaître en évoquant les métiers en tension dans notre collectivité comme dans d'autres départements.

Oui, la question du manque d'attractivité se pose crûment, et sur ce point, nous constatons un décalage entre le discours présenté (conférence inspirante, volonté d'épanouissement individuelle etc...) et la réalité du terrain qui nous parvient.

Il nous est rapporté - et nous le constatons - de la souffrance au travail, de la perte de sens, un manque de reconnaissance professionnelle, un manque de moyens pour mener ces missions, un déroulement de carrière très limité, une hausse des emplois sous statuts précaires etc.

C'est sur tous ces aspects qu'il faut agir à notre sens pour rendre attractive notre collectivité afin que les postes ouverts à recrutement soit rapidement pourvus tout en limitant le turnover des effectifs. Attirer de nouveaux agents et fidéliser les anciens devraient être nos objectifs, il faut s'en donner les moyens, sinon la politique de recrutement départementale continuera d'être en deçà des besoins.

Nous sommes conscients que cette difficulté de recrutement n'est pas seulement liée au manque d'attractivité des postes, car pour certaines fonctions les mêmes difficultés sont constatées ailleurs dans d'autres collectivités.

C'est particulièrement le cas pour les postes de médecins, ou également les postes de travailleurs sociaux, encore plus en foyer enfance... Mais si des fonctions sont repérées comme ayant encore plus de difficulté de recrutement, alors il faut rendre encore plus attractifs les dits-postes dans les Yvelines !

Or, malgré nos demandes répétées, ce n'est toujours pas le cas de notre collectivité.

En conclusion, et forts des retours de terrains, la présentation de ce tableau nous conforte dans la nécessité de recruter sur les postes vacants, de remettre à niveau les effectifs par une augmentation de 10 % des effectifs et de rendre attractifs les emplois par une politique du personnel de progrès social.