

ASSEMBLEE DE CORSE

2 EME SESSION ORDINAIRE DE 2024

REUNION DES 24 ET 25 OCTOBRE 2024

RAPPORT DE MONSIEUR
LE PRESIDENT DU CONSEIL EXECUTIF DE CORSE

**RAPORTU D'INFURMAZIONE IN QUANTU À E NOVE
MUDALITÀ DI GESTIONE DI L'EFFETTIVI DI A
CULLETTIVITÀ DI CORSICA : SVILUPPU DI U PRIMU
QUATRU DI REFERIMENTU PER L'ORGANIZZAZIONE, UN
PASSU MAIÒ IN A STRATEGIA DI GESTIONE DI
L'EFFETTIVI**

**RAPPORT D'INFORMATION RELATIF À LA NOUVELLE
MÉTHODOLOGIE DE GESTION DES EFFECTIFS DE LA
COLLECTIVITÉ DE CORSE : L'ÉLABORATION DU
PREMIER RÉFÉRENTIEL EN ORGANISATION, UN PAS
MAJEUR DANS LA STRATÉGIE DE PILOTAGE DES
EFFECTIFS**

RAPPORT DU PRESIDENT DU CONSEIL EXECUTIF DE CORSE

Le présent rapport a pour objet de **présenter à votre Assemblée la nouvelle méthodologie de pilotage et de gestion des effectifs.**

Dans le cadre de la seconde phase de sa construction, la Collectivité de Corse souhaite donner un nouvel élan à la gestion des emplois et des compétences de ses agents au terme des premières années de gestion.

Au moment de la création de la Collectivité de Corse, il a été indispensable de permettre l'intégration de chacun des agents issus des 3 ex-collectivités, en prenant en compte les contraintes liées aux métiers, la totalité des effectifs transférés ainsi que le nécessaire maintien de la localisation géographique des agents.

Aujourd'hui, après une période de stabilisation des effectifs, nous devons nous inscrire dans une démarche de modernisation de notre Administration.

Dans le domaine de la gestion des ressources humaines, cette volonté se concrétise d'abord par une nouvelle méthodologie de pilotage des effectifs, avec comme objectifs de :

- Répondre aux besoins en postes et en effectifs à partir d'un cadre organisationnel établi, correspondant aux évolutions des politiques publiques portées par la Collectivité de Corse.
- Permettre une vision partagée de notre politique RH dans le cadre du dialogue social,
- Mettre en place une fonction organisation RH afin d'anticiper les besoins au niveau des DGA et des SG d'instances, favorisant ainsi une réponse adaptée en termes de moyens et de productivité des services.

Dans le cadre de cette nouvelle méthodologie, il est donc proposé d'adopter un référentiel en organisation (REO) listant l'ensemble des postes de notre Administration. Il traduit les décisions en matière de définition des besoins en ressources humaines à court et moyen termes pour remplir les missions fixées et prioritaires en termes de politiques publiques.

À côté de cet outil de travail GPEEC, chaque année, une délibération vient fixer la trajectoire en effectifs et crée les postes à financer pour l'année de référence. Seuls ces postes qui sont alloués par cette trajectoire pourront faire l'objet d'un recrutement.

Ainsi, deux rapports sont présentés :

- Un rapport d'information présentant le Référentiel En Organisation (REO),
- Une délibération modifiant le tableau des effectifs et fixant la trajectoire en effectifs pour l'année 2024.

I. La méthodologie actuelle de gestion des effectifs et ses limites

En date du 3 juin 2022, le rapport d'information relatif au nouveau mode de gestion du tableau des effectifs a été présenté devant l'Assemblée de Corse. Il rappelait l'historique de la mise en place du processus de gestion actuelle, à savoir une gestion sans corrélation systématique des postes budgétaires et des postes de travail ainsi que la nécessité de changer de méthode à l'avenir.

En effet, l'absence de corrélation systématique entre les postes budgétaires et les postes pourvus s'est imposée lors la fusion afin de répondre aux besoins induits par la création de la nouvelle collectivité, notamment pour faciliter le recours à la mobilité interne ainsi que le redéploiement des effectifs tout en cherchant à fluidifier le développement des parcours professionnels des agents (intégration des contraintes inhérentes à la fusion et de l'absence de mobilité géographique forcée).

Dans ce cadre, lorsqu'un agent titulaire déjà présent dans nos effectifs souhaitait se positionner sur un poste publié en interne, il était nécessaire de réaffecter son poste budgétaire pour financer son nouveau poste de travail.

Ce mode de gestion qui prévalait jusqu'alors présente certains inconvénients majeurs, notamment :

- Une incohérence réglementaire avec la loi de transformation de la fonction publique n° 2019-828 du 6 août 2019, qui dispose que la publication d'un poste vacant doit être ouverte aux trois versants de la fonction publique ;
- Une croissance non maîtrisée des postes vacants en interne ce qui a induit une augmentation de l'entropie organisationnelle ;
- Un frein à la mise en œuvre d'une Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences (GPEEC) qui nécessite une programmation des recrutements et des mobilités ;
- Une absence de pilotage annuel et pluriannuel des effectifs répondant aux besoins des DGA et SG d'instances.
- In fine, une absence de prévisibilité et de lisibilité, aussi bien pour le Conseil exécutif que pour l'Assemblée de Corse.

Ce mode de gestion initial a néanmoins assuré une maîtrise des effectifs de la Collectivité de Corse et l'évolution de la masse salariale.

Conscient des limites de ce modèle et désireux de le faire évoluer, le Conseil Exécutif a érigé en priorité, priorité souvent exposée devant l'Assemblée de Corse, la construction d'un Référentiel en Organisation permettant un meilleur pilotage de nos effectifs.

II. Un nouveau mode de gestion dès novembre 2024

Dans l'objectif d'améliorer nos procédures, il est proposé de mettre en place un référentiel en organisation en adéquation avec les nouveaux besoins de la

Collectivité de Corse. Ce référentiel doit nous permettre de définir, sous contrainte quantitative et qualitative, l'ensemble des moyens qu'elle juge nécessaire pour remplir ses missions aujourd'hui et demain.

La démarche proposée présente un caractère innovant pour une collectivité territoriale permettant de doter la Collectivité de Corse d'un outil dynamique de pilotage de notre organisation par rapport à nos choix politiques, en y intégrant le caractère budgétaire.

Cette démarche, conceptualisée ensemble, donne une meilleure lisibilité au Conseil exécutif et à l'Assemblée de Corse dans sa mission de contrôle.

Ainsi, alors que le tableau des effectifs représente traditionnellement le seul document de référence au sein des collectivités territoriales, la Collectivité de Corse présente à travers son REO la cristallisation post-fusion de ses postes de travail afin de conduire une stratégie en pilotage des effectifs.

Pour atteindre cet objectif, il a été nécessaire de mettre en place une méthodologie permettant chaque année :

- D'optimiser l'organisation de la Collectivité de Corse en répertoriant les besoins des DGA et SG d'instances ;
- De définir avec les DGA et SG d'instances les besoins de recrutement en contenant l'inflation des effectifs et en garantissant la cohérence physico-budgétaire.

La méthode a consisté à répertorier l'ensemble des besoins au sein de l'administration, puis d'analyser les écarts entre les besoins exprimés et l'état des effectifs, pour hiérarchiser les priorités au regard des enjeux stratégiques de nos politiques publiques.

En effet, les effectifs par Direction Générale Adjointe ont été définis en priorisant les besoins en compétences au sein des différents services. Cette nouvelle étape s'accompagne de la nécessité de programmer les recrutements sur les besoins prioritaires.

Ainsi, cette évolution dans la méthodologie de gestion des postes financés au sein de notre collectivité est conditionnée par la nécessité de corréler les postes de travail permanents et les postes budgétaires.

II.1 Le cadrage et le suivi du REO

Le REO est construit selon un horizon annuel et pluriannuel et liste l'ensemble des postes permanents nécessaires aux besoins des DGA et SG d'instances afin de remplir les missions qui leur sont confiées.

Ce référentiel en organisation a pour objectif de décrire notre organisation en identifiant les postes de travail pérennes nécessaires au niveau de chaque entité et caractérisés par des compétences et un niveau de responsabilité.

Outil de pilotage RH, il constitue ainsi la base d'un dialogue de gestion entre les Directions Générales Adjointes, les SG d'instances et la direction des ressources humaines tant du point de vue du recrutement externe que de la mobilité interne.

A cet effet, un cadrage en organisation sera arrêté chaque année en fixant à chaque DGA et SG d'instances un plafond en organisation. Ce référentiel doit à terme permettre de mettre en adéquation l'organisation de la collectivité avec ses effectifs pourvus, ce qui favorise une meilleure visibilité de la masse salariale.

Au 1^{er} septembre 2024, le REO comptabilise 5046 postes permanents, dont 1137 postes de catégorie A, 669 postes de catégorie B et 3240 postes de catégorie C.

Sur ces 5046 postes, 4120 sont pourvus à cette date, dont, 865 en catégorie A, 525 en catégorie B, 2730 en catégorie C.

Le nombre de postes vacants est de 926 et résulte d'une part de l'organigramme élaboré au moment de la fusion et d'autre part des créations opérées au fil de l'eau pour les besoins de mobilité interne dans une Collectivité en cours de construction.

Il est à noter que sur ces 926 postes vacants, seuls sont budgétisés ceux qui vous sont présentés dans la trajectoire de recrutement 2024, qui vous est soumise dans le rapport de modification du tableau des effectifs.

À partir de cette année, l'objectif est de cadrer chaque année les besoins en poste afin de réduire l'écart entre le nombre de poste affichés au REO et les effectifs pourvus.

Ainsi, afin de respecter le calendrier budgétaire, les travaux en organisation portés par le pôle RH en lien avec les DGA et SG d'instances sont réalisés dès le mois de mars de l'année N-1 pour l'année N avec une validation du REO au plus tard au moment du vote du budget primitif de l'année considérée.

Le rapport d'information proposé aujourd'hui présente ainsi le 1er référentiel en organisation de notre collectivité.

II.2 Le cadrage, le suivi des effectifs et des flux d'effectifs

Chaque année, une délibération en matière de trajectoire en effectif viendra préciser les postes du REO à financer. Une mise à jour de cette délibération et du REO sera effectuée tous les 6 mois. En effet, il s'agit d'éviter de figer une organisation sur une année complète, un ajustement devant prendre en compte les imprévus qui n'ont pas pu être programmés lors de l'élaboration du REO.

De plus, cela permettra de créer deux fois par an les postes nécessaires à certaines opérations de gestion telles que les changements de filière ou les lauréats concours par exemple.

Seuls les postes vacants créés par délibération feront l'objet d'une inscription budgétaire en vue d'un recrutement au cours des années considérées.

Cette trajectoire donne la priorité aux métiers à compétences rares et/ou ayant une spécificité de diplôme pour le recrutement externe.

Concomitamment, un plan de redéploiement interne est défini et vient préciser les besoins les plus urgents.

Il est à noter que cette nouvelle méthodologie de gestion impose d'associer un poste budgétaire à chaque poste de travail financé et inscrit dans la trajectoire annuelle des effectifs.

Dès lors, le nouveau mode de gestion nous impose de mettre en œuvre dès à présent une politique de cadrage et de programmation des flux d'effectifs, à savoir :

- Une trajectoire de référence en matière d'effectifs : la méthodologie proposée dès 2024 s'inscrit dans un objectif de maîtrise des effectifs avec la mise en place d'une méthode GPEEC visant à anticiper à moyen terme les entrées et les sorties en effectifs avec une maîtrise de la masse salariale.

- Une politique de gestion des remplacements des départs : les postes et compétences sur lesquels un remplacement doit être obligatoirement recruté en externe ont été identifiés (ex : postes s'exerçant sur titres comme les assistants socio-éducatifs, ou les compétences rares en interne comme les ingénieurs routiers) ainsi que ceux non prioritaires et pouvant être supprimés du tableau des effectifs.

- Un pilotage des recrutements externes : la Collectivité procède désormais selon une planification annuelle et pluriannuelle des entrées en programmant les recrutements en fonction des politiques publiques prioritaires.

Ce nouveau mode de gestion va nécessiter de mettre en œuvre une nouvelle « charte de la mobilité et des recrutements » au sein de la Collectivité de Corse : un groupe de travail sera constitué en y associant les partenaires sociaux afin d'adapter la charte actuelle à cette nouvelle organisation.

Une note annuelle d'orientation en matière de politique de recrutement externe et de gestion de la mobilité sera transmise aux services. Une période de recensement des besoins auprès des DGA et SG d'instances sera ensuite lancée pour arbitrage des postes à pourvoir pour l'année N+1.

III. La gestion des effectifs en phase transitoire en 2024

La délibération cadre de la trajectoire en effectifs 2024 vient cibler les procédures à maintenir ou à créer prioritairement et celles à supprimer car non prioritaires.

Ainsi cette première délibération cadre vient créer :

- L'ensemble des postes pourvus et déjà financés de la collectivité de Corse (annexe 1 du rapport modifiant le tableau des effectifs).
- Les postes vacants prioritaires dans la trajectoire 2024 (annexes 2 et 3).
- La création des postes correspondant à des besoins ponctuels devenus permanents et pourvus actuellement par des agents contractuels (annexe 4).
- La création des postes faisant suite à la modification de l'organigramme (annexe 5).
- L'ensemble des postes nécessaires aux opérations de gestion courante pour les deux années considérées à ce jour et recensées jusqu'à aujourd'hui (annexe 6).
- Les postes nécessaires pour le reclassement des personnels en situation d'inaptitude ou en parcours de reconversion (annexe 7).

Cet acte constitue désormais la délibération cadre de référence au 1^{er} septembre 2024 et vient enfin entériner un état consolidé des postes depuis la fusion sur le périmètre de la Collectivité. Votre assemblée n'aura plus à être saisie au fil de l'eau pour des opérations d'écriture d'intitulés de postes lors de remplacement de départs par exemple.

Ainsi, les procédures maintenues dans la trajectoire et en cours seront poursuivies et les postes vacants financés dans la trajectoire des effectifs pourront être publiés à partir du mois de novembre dans le cadre d'un calendrier priorisé en fonction des urgences ciblées. Il est à noter que les postes feront l'objet d'une publication en interne et que les redéploiements internes seront favorisés autant que possible.

Cette année la trajectoire en recrutements externes prévoit 77 postes.

La trajectoire en mobilité interne prévoit 133 postes : le coût budgétaire est neutre puisque seuls des redéploiements d'agents en interne seront priorisés sur ces profils de compétences pour cette trajectoire. En effet, dans le cadre d'un projet de réorganisation des services qui a démarré et qui se poursuivra en 2025, il est décidé de favoriser le déploiement d'agents internes avant de recourir à des ressources externes pour certains postes.

Il est à préciser que dans le cadre d'un comité social territorial en date du 5 septembre 2024, des réorganisations de service ont été actées au sein de deux directions générales adjointes : la direction générale adjointe en charge du patrimoine, des moyens et de la commande publique ; et la direction générale adjointe en charge des affaires sociales et sanitaires.

Aussi, la délibération cadre vient créer les nouveaux postes d'encadrement validés en CST. Le REO étant arrêté à la date du 1^{er} septembre 2024, on retrouve dans la liste des postes pourvus les anciens postes d'encadrement qui vont coexister un temps avec les nouveaux postes au tableau des effectifs, le temps de permettre la mise en œuvre des procédures de redéploiement des agents. Lors de la prochaine mise à jour du REO, les postes devenus inopérants seront supprimés du référentiel.

Il est également proposé de créer les postes nécessaires à la mise en œuvre des procédures de gestion :

- Création des postes de lauréats de concours
- Création de postes afin de répondre à des demandes de changements de filière
- Création des postes afin de régulariser des besoins ponctuels compensés par le recours à des agents contractuels et qui sont devenus aujourd'hui permanents.
- Création d'un volant de postes nécessaires pour le reclassement des personnels en situation d'inaptitude ou en parcours de reconversion.

Seront également maintenus dans la délibération cadre les postes vacants au titre des positions administratives à conserver.

IV. Propositions de réduction du volume de postes vacants au REO

La délibération cadre prévoit également des opérations de toilettage par le biais de suppressions de certains postes devenus inopérants au tableau des effectifs.

L'objectif est d'assurer à moyen terme la cohérence entre la cible en organisation (REO) et les effectifs réalisés (trajectoire des effectifs), à savoir limiter l'organisation à un volume de postes compatible avec la ressource financée et adapter la ressource aux besoins priorités.

IV.1 Les postes de travail vacants liés aux agents partis en disponibilité de plus de 6 mois

Jusqu'à aujourd'hui des postes des personnels en disponibilité de longue durée, soit plus de 6 mois, étaient conservés au TE, facilitant ainsi leur éventuelle réintégration. Cependant, seuls les postes budgétaires des disponibilités de courte durée, soit moins de 6 mois, doivent obligatoirement être conservés. Aussi, la Collectivité supprime 68 postes budgétaires (PB) pour les agents partis en disponibilité de plus de 6 mois.

En conséquence, pour les agents, le fonctionnaire dont la disponibilité n'est pas renouvelée ou qui demande à mettre fin à la période de disponibilité pour réintégrer la Collectivité de Corse devra se positionner sur un des postes vacants correspondants à son cadre d'emploi.

IV.2 Les postes hors organigramme devenus inopérants

Il s'agit de supprimer 173 postes devenus inopérants à la suite des départs définitifs des agents titulaires et non-inscrits dans la trajectoire.

IV.3 Les postes créés pour une procédure de recrutement non priorisée dans la trajectoire

Certains postes permanents, dont la procédure reste pendante à ce jour, ont été créés au tableau des effectifs depuis 2018 et doivent aujourd'hui être supprimés. En effet, ils ne correspondent plus aux priorités actuelles et n'ont pas été comptabilisés dans la nouvelle trajectoire financière.

S'ils devaient être re priorisés et figurer dans la trajectoire financière, il sera donc nécessaire de les recréer.

Par conséquent, il est proposé de supprimer 70 postes budgétaires pour lesquels une procédure de recrutement était en cours et qui ne sont plus priorisés dans la trajectoire TRE24.

Soit un total de 311 postes budgétaires supprimés pour les opérations de gestion (dispo/départ/postes non priorisés).

V. La réduction le recours aux CDD de remplacement maladie et de surcroit d'activité

Il faut aujourd'hui impérativement maîtriser le recours à ce type de contrats. En effet, si nous avons réduit le nombre de postes non permanents au tableau des effectifs du 31 décembre 2023, le recours aux CDD de remplacement maladie reste encore trop

important.

Néanmoins, l'intégration des agents contractuels de plus de 24 mois et dont la manière de servir le justifie est favorisée dans cette nouvelle procédure. En effet, cela permet de répondre à des besoins organisationnels avérés tout en luttant contre la précarisation des emplois.

Corrélativement, la réduction du nombre de recours aux CDD de remplacement maladie est encadré, le contrat de l'agent prenant fin dès la reprise d'activité du titulaire.

Enfin, est également actée la réduction du nombre de recours à des postes non permanents de surcroît d'activité.

Je vous demande de bien vouloir prendre connaissance du présent rapport et de ses annexes.