

Mme la Présidente invite Mmes Perrine ERSOY et Nelly BERNON à présenter le Rapport social unique (RSU) des collectivités de moins de 50 agents, rattachées au Centre départemental de gestion de Seine-et-Marne, établi au titre de l'année 2022.

Au terme de la présentation du RSU, Mme la Présidente demande s'il y a des questions ou des remarques.

Mme MANFRÉO dit « *Je voudrais savoir si les apprentis rentrent en ligne de compte* ».

Mme ERSOY répond qu'il n'y a pas d'indicateur.

Mme BERNON ajoute que les indicateurs vont être uniquement au niveau des contrats aidés, qu'il y aura une mention mais que cela ne fait pas partie des indicateurs obligatoires à présenter dans les données compilées.

Mme MANFRÉO poursuit : « *Je voudrais savoir aussi, toutes ces collectivités qui ne répondent pas, puisque je suppose qu'il y en a malgré tout, comment ça se passe ? Vous n'avez pas de moyen de pression entre guillemets, vous ne pouvez pas les obliger ?* ».

Mme BERNON répond par la négative et ajoute que les collectivités doivent répondre à leurs obligations légales, que le service emploi les accompagne du mieux possible. Elle souligne que tous les CDG ne disposent pas d'équipe support pour pouvoir accompagner les collectivités dans la réalisation de leur RSU et que le service emploi du CDG77 mise plutôt sur la qualité et la fiabilité des données qui sont compilées, avec un taux de remplissage proche de 99%. Cela permet, à défaut de tous les avoir, d'avoir au moins des données sur lesquelles le service puisse s'appuyer pour faire les analyses.

Mme ERSOY souligne que le service emploi rappelle aux collectivités leurs obligations, notamment auprès de la DGCL, mais qu'il peut aussi y avoir un relais de la part de la Préfecture, parfois via des envois de courriers, surtout en direction des « grosses » collectivités, parce qu'elle a également besoin des données, ce qui n'est pas le cas pour les collectivités de moins de 50 agents.

Mme BERNON ajoute que le service sensibilise les collectivités à travers les différents modes de communication, type Webinaires organisés lors de l'ouverture de la campagne, les différentes relances et rappels. Elle souligne qu'au-delà de l'aspect réglementaire, il y a aussi l'aspect purement RH et qu'aujourd'hui, le RSU est demandé systématiquement en termes de base d'appui de travail pour les différents outils, comme les Lignes Directrices de Gestion, le plan de formation et qu'à travers cela, il s'agit de les sensibiliser et donner du sens tout simplement au RSU.

Mme la Présidente évoque la difficulté de ce travail pour les secrétaires de mairie dans les petites collectivités, notamment pour la complétude du document qui leur prend beaucoup de temps.

M. DUDON rétorque que « *Si on ne fait pas trop évoluer le document en lui-même, d'une année sur l'autre, ça ne va pas varier beaucoup* ».

Mme la Présidente confirme que la trame ne varie pas beaucoup et ajoute que pour les « modestes » collectivités, c'est contraignant. De plus, elle indique que, malgré les relances, beaucoup ne répondent pas et que pour celles-ci, comme elles ne sont pas sanctionnées, c'est minime alors que pour les « grosses » collectivités, c'est vraiment important.

Mme BERNON ajoute que des relances sont faites et que l'équipe support réalise des permanences deux fois par semaine sur toute la totalité de la campagne et que pour toute difficulté, les collectivités doivent pouvoir être accompagnées.

Mme la Présidente ajoute que le CDG accompagne extrêmement bien les collectivités pour de nombreux documents mais encore faudrait-il que les collectivités fassent la démarche de téléphoner pour demander « un petit coup de pouce », ce qui n'est pas toujours évident.

M. BERGAMINI demande si le manque d'intérêt, au vu du peu de réponses par rapport aux années précédentes, vient de l'instabilité des effectifs et du fait que les secrétaires des petites collectivités sont déjà très « chargées » au niveau de leur travail.

Mme BERNON répond qu'il y a plusieurs paramètres à prendre en considération. Il est à noter que le service emploi s'est fortement développé et qu'en termes de relances, de communication et d'accompagnement, tout a été mis en place. En parallèle, il tente de viser davantage les petites collectivités qui n'avaient pas forcément d'informations. Mme BERNON souligne qu'il a été constaté que les adresses mails n'étaient pas forcément renseignées dans l'application, car les collectivités ne se sont jamais connectées, mais également que l'arrivée de nouvelles collectivités, les nombreuses mises à jour et leurs activités en interne pouvaient aussi expliquer cette perte. A l'inverse, le turn-over du personnel sur les grosses collectivités est aussi à prendre en compte, alors qu'elles ont besoin de récupérer plus d'informations réparties dans plusieurs de services. Ces constats ne facilitent le renseignement des données, alors qu'au niveau des petites collectivités, c'est vraiment la charge de travail qui fait qu'elles ne répondent pas.

M. BERGAMINI indique « *Si ça ne change pas, on n'aura toujours pas envie de répondre* ».

Mme BERNON répond que les collectivités vont quand même jouer le jeu à importer leur fichier de pré-remplissage de manière à répondre à minima à leur obligation, mais ajoute qu'en termes de fiabilité des données, c'est moins qualitatif pour le service emploi. Cependant, elles répondent à leur obligation.

M. BERGAMINI prend la parole : « *Toujours en lien avec ça, qu'est-ce qu'on en tire de tous vos chiffres pour nous dans les communes ? Est-ce qu'il y a des conseils, est-ce qu'il y a des pistes qui simplifient, qui sont données ou pas. Moi je n'en vois pas beaucoup dans ma mairie, elles arrivent sûrement mais elles n'arrivent pas jusqu'à moi. Puis ce qui m'a frappé, c'est la pyramide des âges, en fait, on est face à un bilboquet, est-ce qu'il ne serait pas intéressant d'anticiper pour savoir quand est-ce qu'on va avoir des soucis de recrutement ? Parce-que même si on a constaté un léger rajeunissement, quand on voit le bilboquet, moi je suis inquiet* ».

Mme la Présidente répond que ce n'est pas le service qui peut répondre à ces interrogations, que les problèmes de recrutement vont exister partout parce que la population va partir à la retraite et que la problématique la plus importante, c'est l'accompagnement de tous les agents vers une qualité de vie au travail pour arriver à 64 ans en pleine forme. Et c'est avec les médecins et les ergonomes du CDG qu'il faudra trouver des solutions qui permettront aux agents de partir à la retraite dans de bonnes conditions.

M. BERGAMINI « *Je suis d'accord, la seule question quand même c'est que cette pyramide des âges, il faudra quand même alerter les collectivités locales, les DGS* ».

Mme la Présidente répond que les collectivités et les DGS sont parfaitement au courant.

M. BERGAMINI dit qu'il n'est pas sûr que les collectivités le sachent. Il souligne deux points : le premier concerne la baisse des crédits consacrés aux formations passant de 1 600€ à 1 200€. Il demande si cela n'est pas lié aux difficultés du CNFPT où systématiquement des stages sont refusés, reportés ou autres. A ce titre, les maires sont ainsi confrontés à une double injonction ; ce qui paraît logique puisqu'il faut maintenir les compétences et les développer. Le deuxième point qui l'a beaucoup étonné, c'est quand il est dit que le budget du personnel représente 35% du budget de fonctionnement.

Mme BERNON dit que ce n'est pas 35%, mais 29%.

M. BERGAMINI dit que cela l'étonne encore plus.

Mme ERSOY précise que c'est sur la base du déclaratif effectué par les collectivités.

M BERGAMINI dit qu'il serait intéressant de faire par strate et que comparer la moyenne d'un village de 500 personnes avec, par exemple, la moyenne de la ville de Melun n'est pas adapté.

Mme la Présidente et Mme BERNON rappellent que Melun n'est pas concerné car le RSU présenté ne concerne que les collectivités de moins de 50 agents.

M. BERGAMINI demande s'il n'est pas possible d'avoir un graphique pour pouvoir voir les tendances.

Mme ERSOY interroge : « Sur tous les indicateurs ? ».

M. BERGAMINI répond par l'affirmative.

Mme ERSOY souhaite apporter un complément d'information sur la pyramide des âges et ajoute qu'effectivement, comme l'a dit Mme la Présidente, il y a l'aspect prévention, santé etc... mais que sur les constats de départs en retraite massifs, il y a aussi des actions à mettre en place en termes de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de la montée en compétences des agents avec l'accompagnement lié à la formation et d'attractivité. Elle ajoute que le service emploi du CDG travaille sur l'attractivité des métiers, faire connaître les métiers au grand public et aux partenaires de l'emploi pour attirer et pouvoir renouveler leurs effectifs en prévision des départs massifs en retraite.

Mme BERNON précise que le service emploi du CDG développe énormément sa présence au niveau des salons et des forums, en actions communes avec les autres CIG et la FNCDG, pour justement rendre attractif la fonction publique territoriale. Elle ajoute qu'avec l'augmentation des contractuels, une question de développement des compétences est soulevée et que le CNFPT se force de déployer des formations pour justement faire monter en compétences les agents, titulaires principalement. Parallèlement, le service emploi essaie d'accompagner les collectivités dans toute cette anticipation, qu'il s'agisse de l'usure professionnelle, de la gestion du turn-over et des départs pouvant être prévus. Le service emploi propose ainsi des formations à travers les ateliers GPEEC pour pouvoir accompagner par tous les biais les collectivités pour qu'elles puissent vraiment être dans la gestion anticipative, préventive de leurs ressources humaines, et avoir des résultats plus adaptés et personnalisés selon les spécificités de chaque collectivité localement.

Mme ERSOY ajoute que sur la rémunération, il pourrait être imaginé de diviser les collectivités par strate parmi les moins de 50 agents, que c'est quelque chose que le service peut affiner.

M. BERGAMINI dit que les moyennes sont intéressantes mais qu'à son avis, elles masquent des réalités qui sont très différentes.

Mme BERNON rappelle que c'est du déclaratif et que c'est là, la problématique. Elle souligne qu'il y a deux ans, un membre avait fait la remarque sur l'importante différence entre les dépenses de fonctionnement et les charges de personnel qui était notable. Comme l'alimentation des données du RSU s'effectue sur du déclaratif et que la question de la fiabilité des données s'est souvent posée, les évolutions de l'application ont permis de mettre en place des contrôles de cohérence plus importants pour permettre d'être au plus proche des chiffres réels.

M. DUDON dit qu'après analyse du document, d'autres remarques pourraient être faites.

Les membres n'ayant pas d'autres questions, Mme la Présidente remercie Mmes Nelly BERNON et Perrine ERSOY et les invite à quitter la séance.