

## **Tableaux des effectifs et Rapport Social Unique (RSU)**

**Intervention de Lamya Kirouani**

**Groupe Val-de-Marne en Commun – PCF et Citoyen·nes**

Monsieur le Président,  
Chèr·es collègues,

Avant toute, je tiens à saluer le courage et l'engagement de l'ensemble des agent·es de notre Département, qui réalisent un travail remarquable et ce, malgré la situation difficile que traverse notre collectivité et, plus généralement, le service public en France, trop souvent et injustement critiqué. **L'engagement des agent·es – à l'initiative des responsables d'établissements, des cadres de crèches et des psychologues – mobilisé·es vendredi dernier et ce lundi pour dénoncer leurs conditions de travail et leur mal-être pourrait peut-être inspirer la droite départementale et la pousser à ne pas baisser la tête mais à se battre pour défendre nos services publics et notre Département.**

**Notre groupe souhaite d'ailleurs savoir si le Département a l'intention de verser le bonus « attractivité » destiné à la revalorisation salariales des professionnels de la petite enfance exerçant en établissement d'accueil du jeune enfant (EAJE).** Ce soutien financier répond aux enjeux d'attractivité et de fidélisation que nous avons déjà abordés à plusieurs reprises dans cette assemblée départementale. Plusieurs collectivités en bénéficient déjà. Bien que ce dispositif soit limité à deux ans, **ce versement serait une vraie reconnaissance pour les agents·es départementaux**

**concerné·es.** Il restera néanmoins à se battre pour pérenniser ce dispositif.

Passé ce préambule, mon intervention portera essentiellement sur le Rapport Social Unique. **Et je commencerai par évoquer les questions restées sans réponses lors de la commission, jeudi dernier :**

- Quel est le nombre de postes pourvus en 2024 et est-il conforme aux postes ouverts au recrutements en début d'année ?
- Pouvez-vous nous transmettre des données chiffrées concernant la santé au travail, au-delà des pourcentages présentés dans ce rapport.
- Concernant l'évolution du nombre de signalements pour actes de violences physiques, sexuelles, de discrimination, harcèlement moral et sexuel, nous souhaiterions avoir plus de données. Dans ce rapport, nous avons uniquement le nombre de saisine<sup>1</sup>.

**Concernant la hausse du nombre de recrutements,** si elle constitue une légère amélioration, après deux années, **elle doit être mise en perspective avec le nombre extrêmement préoccupant de départs.** Entre 2022 et 2023, le Département a enregistré 1 883 départs pour 1 665 arrivées.

L'année 2022 a grandement impacté notre collectivité et le fonctionnement des services, et **même si les recrutements ont été un peu plus nombreux cette année, ils ne parviennent pas**

---

<sup>1</sup> 61 saisines.

**à compenser l'ampleur des départs ni à pallier le manque de personnels dans nos services départementaux.** Le nombre de 111 démissions de contractuels est particulièrement préoccupant. A cela s'ajoute aussi 107 demandes de disponibilités pour les fonctionnaires.

A propos du recours de plus en plus importants aux contractuels, le nombre de contractuels a augmenté de 336 unités sur la même période, atteignant désormais 1 559<sup>2</sup>. Ainsi, la proportion de contractuels au sein de notre collectivité est passée de 16 % des effectifs en 2020 (1 235 personnes) à 20,5 % en 2023 (1 559 personnes).

**Lors des précédentes mandatures, les recrutements de contractuels se faisaient dans le cadre statutaire d'une obligation de concours et avec une formation spécifique permettant de les préparer dans les meilleures conditions.** Permettre aux agent-es contractuel-es de réussir leurs concours leur permet en devenant fonctionnaires de se projeter dans une évolution professionnelle dans la fonction publique. Cela favorise également la continuité de service public ainsi que la projection au sein de la collectivité en intégrant son histoire. **Pourquoi notre collectivité ne favorise-t-elle pas le passage des concours ? Devons-nous nous attendre à ce que notre Département suive la même voie que celle de La Poste ?**

Et puisque nous parlons de formation, **nous sommes très inquiets de voir que le nombre de formations est en chute libre, ainsi que les moyens qui y sont consacrés. Le RSU**

---

<sup>2</sup> 1 223 contractuels en 2020. 1236 en 2021.

**indique que l'effort de formation a chuté de 143 013 € entre 2022 et 2023 pour atteindre 2,8M€ en 2023<sup>3</sup>. Alors même que la cotisation obligatoire au CNFPT a augmenté de 151 417€<sup>4</sup>, suivant ainsi le montant de la masse salariale, l'effort de la collectivité pour les agents-es baisse de manière considérable.**

**Comment expliquez-vous cette diminution importante alors que la formation continue est une condition du maintien d'un service public de qualité ?** Nous espérons une réponse cette fois-ci.

**La situation des apprenti-es au sein de notre collectivité est consternante.** Recruter des apprenti-es permet à des jeunes du Val-de-Marne de poursuivre leurs études y compris des jeunes accueillis dans le cadre de la protection de l'enfance, et à la collectivité de pré-recruter, en particulier sur les métiers en tension (métiers techniques, de la restauration, de la petite enfance, du travail social...).

**Lors de la séance du 11 mars 2024 nous vous avons interrogé sur la situation des apprenti-es au sein de notre collectivité, et n'avons pas obtenu de réponse concernant la réduction de leur nombre<sup>5</sup>.** Nous constatons d'ailleurs une baisse énorme de l'effort de formation pour les apprenti-es entre 2022 et 2023 : moins 171 573 !

**Ce Rapport Social Unique 2023 nous interpelle aussi concernant les promotions internes dont le nombre est**

---

<sup>3</sup> Passe de 3 013 822 à 2 870 809 entre 2022 et 2023.

<sup>4</sup> Passe de 1 860 427 à 2 011 844 entre 2022 et 2023.

<sup>5</sup> Environ 120 apprenti-es en 2023 ; 150 en 2020 en plein Covid.

**fortement réduit** : 61 en 2020, 31 en 2021, 38 en 2022 et 46 en 2023.

**A propos de la complémentaire santé**, nous comptons 985 bénéficiaires de la labélisation pour un montant de 125 000 euros, alors qu'en 2023, ce nombre chute à 782 bénéficiaires pour un montant total de 95 668 euros. **Cela représente une diminution de près de 20 % du nombre de bénéficiaires, et jusqu'à 30 % pour les agent-es de la catégorie C. Disposez-vous de plus d'informations à ce sujet ?** La complémentaire santé représente des enjeux d'accès au soin.

La prévoyance pour laquelle nous avons adhéré au contrat groupe mis en place par le centre interdépartemental de gestion, présidé par un conseiller départemental, avait connu une montée progressive pour atteindre en 2021 3 166 agent-es. Elle tombe à 2 789 agent-es sur l'année 2023. **Disposez-vous de plus d'informations à ce sujet ? La collectivité a intérêt à ce qu'un maximum de gens soient couvert. Pouvez-vous nous indiquer les initiatives prises en ce sens.**

**Au regard de ces éléments, notre groupe prend acte de ce Rapport Social Unique.** A propos de l'ajustement du tableau des effectifs, favorable aux avancements de grade, mais considérant que vous vous étiez engagés à un nouveau travail sur les lignes directrices de gestion, **notre groupe s'abstiendra.**

**Les agent-es sont inquiets ;** la faiblesse des mesures prévues par votre majorité à propos de ces enjeux cruciaux nous empêche – même si nous saluons le travail réalisé par le

Séance du 9 décembre 2024

service RH pour élaborer ces rapports – **nous ne pouvons approuver ces rapports tout comme votre gestion politique.**

Je vous remercie **et vous prie de bien vouloir répondre à nos questions.**

*Seul le prononcé fait foi*