

Délibération 3.04

Communication des actions entreprises à la suite des observations définitives de la Chambre régionale des comptes de Normandie concernant la gestion du département de la Seine-Maritime en matière de finances, ressources humaines et achat public pour les exercices 2014-2018

Intervention de Séverine BOTTE

Merci pour ce rapport utile de suivi des exigences exprimées par la Chambre régionale des comptes dans son rapport présenté devant notre assemblée en octobre 2020 quant à la gestion des finances, ressources humaines et achats publics de notre collectivité.

Et merci encore, comme en 2020, à la Chambre pour nous avoir donné raison sur plusieurs points et nous avoir fourni des éléments de réponse à des questions que nous posons régulièrement depuis le début de ce précédent mandat.

Je fais référence à l'absence de Plan pluriannuel d'investissements, mais surtout au manque de transparence et de fiabilité des données transmises aux élus et aux instances représentatives du personnel.

Désolé pour ce rappel d'un mauvais souvenir, mais ce sont là les termes utilisés par les magistrats.

Ce contrôle nous avait également permis de confirmer la réalité du plan social masqué en vigueur sous l'ancien mandat dans notre collectivité dont les effectifs ont été diminué de 349 postes entre 2014 et 2018 (- 6,31%), y compris dans la filière médico-social, malgré des besoins qui n'ont jamais diminué, bien au contraire.

Par conséquent, au-delà du porter à connaissance d'aujourd'hui sur ce qui a été mis en œuvre depuis de rapport pour corriger les choses, nous souhaitons surtout appeler à la plus grande vigilance quant aux besoins de nos ressources humaines.

Pour des ressources humaines en nombre suffisant afin de répondre aux besoins mais aussi à la qualité d'accompagnement des usagers et à la qualité de travail des professionnels départementaux, en particulier dans les secteurs des solidarités.

Pour ne prendre que cet exemple, l'élaboration d'un schéma unique des solidarités qui s'engage, vise bien légitimement à répondre le plus efficacement aux besoins des usagers, tout au long de leur parcours de vie.

Mais l'efficacité recherchée aura du mal à se passer de recrutements pour renforcer les équipes et baisser la pression ou remédier aux carences, constatées actuellement ici et là.

Le développement de la polyvalence des professionnels ou le recours de plus en plus fort à la dématérialisation, ne suffiront pas, d'autant que ces orientations sont porteuses d'écueils qui pourraient s'avérer dommageable.

D'où une suggestion qui nous est venue lorsque nous avons lu dans ce rapport la mise en place d'indicateurs RH clés.

Nous souhaiterions que puissent être établis deux indicateurs supplémentaires dédiés aux agents des secteurs des solidarités.

Le premier pour estimer, puis suivre l'évolution, des temps de déplacements imposés, dans la journée de travail, du fait des organisations de travail, de cette polyvalence recherchée ou des interventions entre plusieurs secteurs des Centre Médico-Sociaux.

Le second pour estimer, la réalité du temps consacré aux échanges, y compris d'information, et travaux communs, au sein des collectifs de travail. Nous avons en effet connaissance d'une diminution inquiétante de ces temps internes aux équipes, et pourtant indispensables, et pas seulement en raison des effets de la gestion de crise sanitaire.

Les professionnels ont besoin de se parler, d'échanger, de se rencontrer.

Enfin, puisque l'absentéisme a également été pointé par la Chambre, il nous paraît urgent qu'un point-bilan puisse être présenté quant à la réalité et aux causes de cette situation.

On nous évoque notamment un développement des incidents et accidents dans le secteur des Bacs et des routes.