

Orientation de la politique des ressources humaines

Discours de la ministre de la culture et de la communication devant le CTM du 13 décembre

J'ai souhaité venir personnellement évoquer avec vous les grandes orientations de la politique de ressources humaines que je souhaite voir mise en oeuvre en 2014. Les objectifs que je vais vous présenter ici prolongent et complètent le courrier que je vous ai adressé récemment et qui définissait déjà un certain nombre d'axes de négociation.

Je me permets de rappeler que nous ne partons pas de rien :

- le dialogue social a été intense au cours de l'année et demi qui vient de s'écouler ;
- un bilan approfondi des conséquences de la revue générale des politiques publiques sur notre ministère a été établi ;
- des relations normales entre le ministère et certains de ses établissements publics ont été restaurées ;
- un plan de dé-précarisation a été mis en place à l'INRAP ;
- un protocole d'accord relatif aux métiers d'art a été signé en février 2013 ; il a permis notamment l'augmentation du plancher des régimes indemnitaires des agents travaillant dans la filière des métiers d'art.
- Des mesures d'amélioration des parcours professionnels des agents travaillant dans cette filière sont par ailleurs prises. C'est ainsi que seront créées des spécialités de catégories B permettant de promouvoir les agents de catégorie C travaillant dans les filières des métiers d'art ;
- la ministre a décidé à titre exceptionnel, dans l'attente du résultat des travaux que nous allons conduire ensemble, d'accorder aux agents de catégories C une prime de 500€ qui sera versée en même temps que le salaire de décembre 2013. 3550 agents de catégorie C en bénéficieront, dans la limite des plafonds réglementaires de leurs primes.
- Par ailleurs, les crédits réservés au financement des mesures catégorielles seront portés à 2,2 millions d'euros en 2014, contre 1,2 M€ en 2013. Ces crédits serviront notamment au financement des mesures interministérielles qui seront arrêtées en faveur des agents de catégories C.
- Un accord de méthode précisant les étapes et les conditions de la négociation au sein du ministère est en cours de discussion : il pourrait être signé prochainement avec l'ensemble des organisations syndicales.
- Un travail très important a été réalisé pour permettre la mise en oeuvre dans les meilleurs délais de la titularisation des agents qui pourront et souhaiteront bénéficier des dispositions de la loi Sauvadet.
- Les moyens accordés aux représentants du personnel dans les CHSCT ont été substantiellement augmentés par rapport à la situation qui prévalait en juin 2012.

Voilà en quelques mots pour le bilan, celui-ci n'ayant aucune prétention d'exhaustivité

J'ai conscience que cela ne répond pas encore aux attentes, voire aux frustrations du personnel d'un ministère qui pendant trop longtemps n'a pas considéré la situation de ces agents comme une priorité.

C'est pourquoi je voudrais vous proposer de travailler dans les mois qui viennent sur les priorités suivantes.

I – D'abord, il faut améliorer la situation des agents de catégorie C et B de la filière administrative

Bien sûr, les agents de catégorie C du ministère de la culture et de la communication bénéficieront comme les autres fonctionnaires de l'État des mesures interministérielles qui sont en cours de négociation avec ma collègue, Marylise Lebranchu.

Nous mettrons en œuvre au plus vite la nouvelle grille indiciaire des catégories C, dès que le décret présenté au conseil supérieur de la fonction publique le 6 novembre dernier aura été publié. Il s'agit d'une première réforme, dans l'attente de refonte des grilles des trois catégories qui prolongera peut-être le rapport Pêcheur et pour lequel un calendrier de négociation est lui aussi en cours de finalisation avec vos représentants au titre de la fonction publique.

Cette seule réforme a cependant un coût estimé à 1,2 millions d'euros pour le ministère de la culture et de la communication. Je rappelle que cette nouvelle grille prévoit le relèvement de l'indice majoré d'entrée dans le corps de 7 points en 2014. Le déroulement des carrières sera un peu plus rapide. Un abondement général de 5 points est prévu en 2015.

Par ailleurs, les corps de catégories C et B de la filière administrative seront intégrés dans le nouveau régime indemnitaire à échéance juillet 2015, en profitant de cette réforme pour intégrer une mesure indemnitaire collective dont le montant reste à définir.

Mais je considère aussi que la situation particulière des agents du ministère de la culture et de la communication justifie des mesures particulières.

Je sais que certains d'entre vous revendiquent la création de corps à deux grades pour les catégories C. Je comprends la logique et l'intérêt de cette revendication : la réponse à cette demande ne dépend pas de notre ministère, mais d'une négociation interministérielle qui sera forcément longue et compliquée, je ne pense donc pas qu'il soit adapté d'en faire la priorité de notre action.

Je souhaite en revanche concentrer mes efforts autour de deux idées :

- **1) la définition d'un plan pluriannuel de repyramidage des emplois de catégorie C et B du ministère.** Il s'agit de reconnaître au travers de ce plan pluriannuel la transformation d'un certain nombre de métiers exercés par des agents de catégorie C, qui ont été amenés, au fur et à mesure des transformations des processus de travail et sous les effets induits de la RGPP, à exercer des tâches plus complexes et plus variées, qui ne peuvent plus être considérées simplement comme des tâches d'exécution. Je pense notamment aux transformations intervenues dans la gestion budgétaire et comptable du ministère, ou dans celle des ressources humaines mais aussi dans les services déconcentrés, DRAC et STAP.

Ce qui est vrai pour les agents de catégorie C l'est également pour les agents de catégorie B, dont une partie mériterait d'être transformée en emploi de catégorie A.

Conformément aux engagements que j'avais pris en comité technique ministériel, des groupes de travail se réunissent d'ores et déjà, pour définir les conditions de revalorisation de la filière administrative, Après avoir établi la cartographie des métiers correspondant à cette filière, un nouveau pyramidage répondant mieux aux métiers réellement exercés par les agents travaillant dans cette filière sera proposé.

Ce travail important devrait être achevé au début de l'année 2014, afin que nous puissions engager des négociations avec les ministères de la fonction publique et du budget pour obtenir un programme qui donne des perspectives d'amélioration à nos agents travaillant ces filières sur plusieurs années.

Pour aller dans ce sens, il faut que nous obtenions une dérogation aux proportions de promotions au choix d'agents de catégorie C prévues par le décret statutaire des secrétaires administratifs.

Mon objectif est d'obtenir la publication d'un décret courant de l'année 2014 pour une mise en œuvre à partir de 2015 qui devra nécessairement être déclinée sur plusieurs années.

Je souhaite également obtenir dès 2014 la dérogation prévue par le décret créant le corps interministériel des attachés permettant d'augmenter pour une durée de 4 ans le nombre d'agents de catégorie B promus au choix dans le corps des attachés.

- **2) La négociation d'une amélioration substantielle des ratios promus / promouvables pour toutes les catégories de personnel du ministère.**

Nous savons en effet qu'un plan de repyramidage, même s'il est favorable, ne réglera pas la situation de tous les agents, notamment ceux des catégories C et B. **Pour tous il faut obtenir un déroulement plus rapide de leur carrière.**

Les ratios promus / promouvables appliqués au ministère de la culture et de la communication sont faibles si on les compare à ceux qui prévalent dans les autres administrations.

Cela n'est pas acceptable, les agents du ministère ne sont ni moins engagés ni moins méritants qu'ailleurs. Je vais me battre pour obtenir en 2014 une augmentation substantielle de ceux-ci, parallèlement aux discussions que je vous ai proposé d'engager sur ce point.

II – Il faut aussi Obtenir la Requalification des emplois de DRAC :

Vous le savez, aucune de nos directions régionales n'est classée en catégorie 1 des services déconcentrés de l'État en région. Ce traitement inéquitable n'a aucune justification compte tenu du niveau de responsabilité de sujétion lié à l'exercice de ses fonctions. C'est pourquoi, je demanderai que les plus importantes d'entre elles soient requalifiées en catégorie 1, avec les conséquences en chaîne que cela doit avoir pour les autres directions régionales.

J'adresserai très prochainement un courrier à mes collègues de la fonction publique et du budget pour leur confirmer les que j'entends poursuivre et que j'ai déjà largement évoqués avec eux. Je le réaffirme ici, leur réalisation est indispensable au bon fonctionnement de l'administration du service public de la culture et de la communication. C'est aussi une mesure de justice au regard de l'engagement des agents. Et de réparation des conséquences de la RGPP décrites dans le rapport que m'a remis l'IGAC et à l'élaboration duquel vous avez largement contribué.

III – Nous devons travailler à la mise en œuvre de la loi Sauvadet et à l'extinction des régimes dérogatoires généraux des établissements publics

1) La loi SAUVADET

La titularisation des agents contractuels qui le souhaitent dans le cadre de la mise en œuvre de la loi Sauvadet est une étape importante. Elle a représenté et continue à représenter un travail considérable pour le service des ressources humaines.

- une vingtaine de concours doit être organisée d'ici 2016 pour permettre aux candidats d'intégrer un statut de fonctionnaire.
- **Je souhaite que tous les agents titularisés le soient en principe sur le titre 2.** C'est une décision importante, mais qui me paraît obéir à la logique selon laquelle les fonctionnaires ont vocation à occuper des emplois du titre 2, et les agents contractuels des établissements des emplois du titre 3. C'est un point de vue que nous devons faire prévaloir auprès des ministères de la fonction publique et du budget. Les conséquences de cette décision sur la gestion des agents en question, et sur les conditions de recrutement et de mobilités au sein des établissements publics, devront être évaluées, particulièrement pour ceux qui gèrent par délégation des emplois de fonctionnaires sur leur titre 3. La charge de travail supplémentaire que cela créera de façon durable pour le service ressource humaines doit être prise en compte

2) Les emplois sur « décret Liste ».

Fin du statut dérogatoire global de certains établissements publics :

La loi sur la déontologie de la fonction publique qui devrait être adoptée dans le courant d'année 2014 définira des critères de dérogation pour les établissements publics.

Sans attendre celle-ci, la position de la ministre avait été indiquée aux organisations syndicales par mon conseiller social, alors Daniel Guérin, à l'occasion d'une récente réunion. Je veux, évidemment, vous la confirmer ici.

Aucun établissement public dépendant du ministère de la culture et de la communication ne justifie un régime dérogatoire global même si, ponctuellement, dans le cadre d'une exception dûment motivée, certains emplois de ces établissements pourront y être maintenus.

Ainsi, les agents dont les emplois vont sortir de la dérogation se verraient alors logiquement ouvrir la possibilité, s'ils le souhaitent, d'être titularisés, comme ceux qui sont déjà engagés dans le processus. Ils doivent l'être également sur le titre 2. Lors de la discussion interministérielle, je demanderai que l'outil réglementaire ou législatif qui portera cette révision profonde du décret liste pour notre ministère garantisse l'accès au droit à titularisation, s'agissant notamment des délais et, bien sûr, de la capacité des agents concernés à faire leur choix en toute connaissance de cause.

IV – Les dossiers statutaires en cours de traitement doivent progresser et aboutir :

Un certain nombre de dossiers statutaires ont fait l'objet de travaux approfondis avec vous et devraient connaître prochainement un aboutissement.

- La réforme du statut des ICCEAC sera bientôt achevée. Les deux premiers grades seront fusionnés en un seul ; et le corps ne comptera plus que 2 grades. Aboutissement prévu début 2014
- Le statut des architectes urbanistes de l'État : création d'un GRAF prévu pour la fin de l'année. La question de la convergence des régimes indemnitaires des AUE employés par le ministère de l'écologie et ceux qui le sont par le nôtre est clairement posée par un récent rapport. Mais nous ne disposons pas pour le moment des moyens permettant de la financer.
- Les métiers d'art : les chefs de travaux d'art doivent bénéficier d'un statut aligné sur celui des attachés
- Les techniciens de recherche : ceux-ci ne sont pas entrés dans le nouvel espace statutaire. La DGAFP pose comme préalable que soit réalisée la fusion de nos corps de recherche avec ceux du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche.
- La fusion des deux corps de chargés d'études documentaires du ministère de la culture et de celui de l'écologie en un corps unique. Cela pourrait permettre d'améliorer leur régime indemnitaire. Je sais que vous n'y êtes pas favorables, mais c'est une demande forte de la direction générale de la fonction publique

V – Nous devons être très attentifs aux conditions de vie et de travail des agents

Plusieurs dossiers qui n'ont pas très à la rémunération au statut des agents auront néanmoins une influence importante sur leur situation.

Les Logements de fonction : nous avons cherché à limiter autant que possible l'impact négatif des nouvelles dispositions imposées par France Domaine, qui aboutiraient à supprimer le logement de fonction ou à faire payer un loyer à un certain nombre de fonctionnaires disposant actuellement d'un logement de fonction à titre gracieux. Grâce à une mobilisation de l'administration et de mon cabinet, nous avons obtenu une sensible amélioration par rapport à ce qu'avait accepté mon prédécesseur. Je veux souligner ce progrès. Mais, il reste encore des situations à réexaminer que les échanges avec les représentants syndicaux, ici et dans les établissements, ont mis en lumière. Je pense particulièrement aux situations absurdes que nous observons par exemple à Versailles J'ai décidé de demander ce réexamen ciblé. Soyons clairs : nous ne l'obtiendrons pas pour tous. Mais je crois que nous devons améliorer le périmètre autorisé pour quelques établissements et particulièrement pour Versailles..

La Prévention, la sécurité et la santé au travail : beaucoup de groupes de travail ont été lancés. Ils ont permis de progresser dans un certain nombre de domaines. Le dialogue au sein des CHSCT est fructueux. Mais nous devons définir des priorités, car, même renforcé

par le recrutement d'un ingénieur de prévention, le bureau de la prévention et de l'action sociale doit faire face à de lourdes tâches.

La prévention des risques psychosociaux, la mise à jour des DUERP (documents uniques d'expositions aux risques professionnels) et des plans d'action associés, la prévention des situations d'inaptitude professionnelle et le reclassement de ceux qui se trouveront malheureusement dans cette situation, pourraient constituer ces priorités.

VI – En fin, La préparation des Élections professionnelles 2014 s'engage:

Enfin, nous aurons à préparer les élections professionnelles de la fin de l'année prochaine. La discussion sur la cartographie des futures instances du dialogue social a bien progressé. Je sais qu'il reste quelques points de blocage, mais ils devraient pouvoir voir être levés.

*

Voilà les priorités sur lesquelles la ministre vous propose de travailler au cours de l'année à venir. Les objectifs que nous espérons atteindre.

C'est un programme ambitieux.

Les objectifs ne pourront être atteints au prix d'efforts importants convaincre et obtenir gain de cause dans les négociations interministérielles des sujets évoqués ici dépendent.

Ma détermination est entière. Le travail avec vous est indispensable. Je compte sur vous toutes et vous tous.