

La GPEEC au sein du ministère de la culture et de la communication **Une démarche en 6 étapes: présentation de la méthode**

Dans le cadre du déploiement d'une démarche de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences, le ministère de la culture et de la communication a élaboré une démarche qui se décline en 6 étapes, ainsi que le montre le schéma ci-joint.

I- Une réflexion engagée sur les 3 premières étapes de la démarche

Etape 1: réaliser l'inventaire par emploi des ressources humaines en quantité et en qualité

- *une première étude quantitative, constituant un inventaire de certains emplois, a été menée:*

Les pyramides des âges de 8 corps parmi les corps structurants du ministère ont été étudiées: AASM, ICCEAC, administrateurs civils, attachés d'administration, AUE, conservateurs du patrimoine, techniciens d'art et chefs de travaux d'art. Cette analyse, qui cible les tranches d'âges 55 à 59 ans et les 60 ans et plus, montre que dans les 5 à 10 prochaines années et quel que soit le corps considéré, des départs importants en retraite doivent être anticipés, même si l'impact global de ces départs sur la gestion des corps varie en fonction du nombre d'agents qui les constituent.

Cette première réflexion sera utile pour construire une analyse plus approfondie servant à l'élaboration d'une projection des évolutions souhaitées de chacun de ces corps, en fonction notamment des évolutions des métiers et de l'organisation du ministère.

Cette réflexion représente également une première étape dans l'élaboration d'une étude plus large sur l'ensemble des corps du ministère ainsi que sur les agents non titulaires.

- *un inventaire qualitatif par emploi a également été conduit:*

Sur la base des travaux engagés et présentés aux organisations syndicales dans le cadre du repyramidage de la filière administrative, une analyse des projections de départs en retraite d'ici à 2020 par emploi type de la filière administrative a été élaborée.

Cette réflexion, qui représente une première étape dans l'analyse des filières métiers, pourrait être reproduite dans d'autres filières et servir de base à une analyse plus fine et partagée avec les organisations syndicales.

Etape 2: projeter à moyen terme les ressources humaines sur le plan quantitatif

- *une analyse par structure et par région des pyramides des âges:*

Une étude est actuellement en cours visant à croiser les données issues de pyramides des âges de certains corps et de celles issues de la réflexion entamée avec les autorités d'emploi sur les projections à trois ans des ouvertures de concours. L'objectif, complémentaire à celui présenté en étape 1, est d'élaborer une analyse, cette fois-ci par région et par structure (EPA, SCN, DRAC), des corps en tension d'ici à 2020. L'analyse a débuté pour l'instant sur 4 corps: AASM, conservateurs du patrimoine, AUE, ICCEAC. Elle pourra faire l'objet d'une présentation auprès des organisations syndicales.

- *une analyse par région des emplois:*

Il est également envisagé de croiser les données issues des projections de départs en retraite d'ici à 2020 par emploi type (cf: étape 1), avec les données relatives à la répartition des effectifs par région, afin d'identifier les métiers de la filière administrative, puis dans un second temps ceux d'autres filières, potentiellement en tension d'ici à 2020.

Ces travaux une fois achevés permettront d'étayer les analyses de l'étape 1 en ajoutant une

dimension régionale mais aussi par type de structure, permettant de fiabiliser la projection en termes de RH qui en résultera. Ils pourront également faire l'objet d'une présentation auprès des organisations syndicales.

Etape 3: analyser les évolutions prévisibles de la structure, subies ou choisies, à moyen terme

Les analyses évoquées ci-dessus, doivent dans une 3ème étape, faire l'objet d'un recoupement avec les éléments prospectifs issus de la réflexion en cours sur:

- l'évolution des missions et des métiers;
- la réforme territoriale;
- la sortie du décret liste et le retour à la règle.

Ces trois premières étapes sont structurantes pour la construction d'une démarche GPEEC partagée et réaliste.

L'avancée de leurs travaux et le partage de leurs conclusions seront au coeur des échanges à avoir entre administration (secrétariat général, autorités d'emploi) et organisations syndicales.

II- Les 3 dernières étapes de la démarches restent à construire

Ces trois étapes sont les suivantes:

- Etape 4: traduire les évolutions prévisibles en besoins RH en quantité et en qualité
- Etape 5: identification des écarts futurs entre les RH et les besoins prévus
- Etape 6: élaboration d'une politique pour annuler ou réduire les écarts

Elles demandent, pour être solidement étayées de mener à bien les trois étapes précédentes, même si des pistes de réflexion pourraient être élaborées en parallèle de l'avancement des travaux actuellement conduits ou envisagés.