

Présentation des éléments de la saisine du Guichet unique (DGAFP/DB)

objet : requalification de la filière administrative au ministère de la culture et de la communication.

contexte qui justifie la mise en œuvre d'un plan de requalification de la filière administrative sur la période 2015-2019.

- les agents de la filière administrative du Mcc se voient offrir des conditions d'exercice et de rémunération peu favorables au regard des autres ministères. Ainsi les comparaisons entre ministères ne peuvent être négligées. La situation se traduit pour le Mcc par des difficultés de recrutement (faible attractivité des régimes indemnitaires servis) et un mécontentement social qui s'exprime.

- Conférence GPRH 2014 parmi les grands chantiers menés au regard des orientations ministérielles et de l'agenda social de la fonction publique : poursuite des réformes statutaires et indemnitaires s'articule en trois axes :

- axe 1 : amélioration de la situation indemnitaire des agents, prioritairement des agents relevant des catégories C et B ;
- axe 2 : repyramidage des corps et grades de la filière administrative particulièrement affectée par les évolutions métiers ;
- axe 3 : valorisation statutaire et indemnitaire des métiers.

- concertation visant la revalorisation de la filière administrative lancée le 9 juillet 2013 à la demande unanime des organisations syndicales, à la suite d'un CTM réuni quelques semaines plus tôt. Pour les partenaires sociaux, ce chantier est prioritaire sur tous les autres, il est inscrit à l'agenda social ministériel.

bilan du plan précédent (2007-2011)

- décret n°2007-578 du 19 avril 2007 relatif aux modalités exceptionnelles d'accès aux corps des attachés d'administration et des secrétaires administratifs du ministère de la culture et de la communication a autorisé l'augmentation du nombre de promotions de C en B pendant trois ans, et de B en A pendant cinq ans.

- plan négocié sur la base notamment de l'évolution des fonctions des corps des catégories B et C : prendre en considération une complexité et une technicité accrues des missions confiées aux agents (nouvelles procédures notamment budgétaires et comptables, politique de déconcentration des actes de gestion).

Les dispositions étaient les suivantes :

a) pour l'accès au corps des secrétaires administratifs, la proportion de nominations au choix a été portée à 50% de 5% des effectifs. Les agents devaient justifier de 5 ans d'ancienneté dans un corps de catégorie C du ministère, dérogeant aux neuf années fixées par le décret de 1994 alors en vigueur. En outre, des recrutements via concours internes et externes étaient prévus.

b) pour l'accès au corps des attachés d'administration, la proportion de nominations au choix a été portée à 40% de 5 % des effectifs.

Sur la période, les nominations au choix étaient prononcées par la voie de l'inscription sur la liste d'aptitude et par la voie d'un examen professionnel ouvert aux membres des corps relevant du ministère classés dans la catégorie B. Dans l'ordre, les agents devaient justifier de neuf ou de cinq années de services.

- résultats :

- 55 agents de catégorie C ont été promus dans le corps des secrétaires administratifs : 33 via l'examen professionnel et 20 via la liste d'aptitude,

- 65 agents de catégorie B ont été promus dans le corps des attachés d'administration : 40 via l'examen professionnel et 25 via la liste d'aptitude.

- en mai 2010, Jean-Wilfrid Pré nommé directeur de projet pour la mise en œuvre d'un plan pluriannuel de requalification de la filière administrative au ministère de la culture et de la communication. La lettre de mission porte sur les carrières (parcours professionnels, perspectives de déroulement, fluidité), la formation continue et la répartition des compétences fonctionnelles entre les trois catégories. Des propositions en termes de requalification statutaire et d'équilibre budgétaire de répartition entre catégories et grades de débouché étaient attendues. Le pré-rapport est remis en décembre 2010.

évolution des besoins de l'administration

décalage entre les missions confiées à un agent et celles qui sont statutairement dévolues à son corps d'appartenance

- la faiblesse numérique des secrétaires administratifs

- le vieillissement des corps

- blocage d'accès à la catégorie supérieure est établi, alors que « les fonctions et les responsabilités exercées vont vers une plus grande exigence de technicité et de professionnalisation »

mesure du décalage catégoriel

Methodologie

- établir une cartographie des emplois-type de la fonction administrative et de l'appartenance catégorielle des agents qui en relèvent.

- 2 conclusions :

- la plupart des métiers (emplois-type) sont homogènes, c'est-à-dire qu'ils sont occupés de manière prédominante ou exclusive par des agents d'une même catégorie ;

- une zone de chevauchement catégoriel a été identifiée et porte sur 12 emplois-type. Six d'entre eux recensent environ 2.000 agents qui relèvent des trois catégories statutaires (A, B, C). Ces métiers sont : assistant administratif, gestionnaire-instructeur administratif, gestionnaire de personnel, gestionnaire de ressources financières, assistant de direction et gestionnaire de ressources documentaires.

Analyses des résultats

- analyse de la complexité des tâches décrites dans les 4.208 fiches de postes correspondant aux emplois de la fonction administrative tenus par des agents relevant de la filière administrative,

- 103 secrétaires administratifs ont été identifiés comme exerçant des missions relevant du corps des attachés d'administration, et 245 adjoints administratifs occupent des emplois dont les niveaux de complexité observés les assimilent à ceux confiés aux secrétaires administratifs.

- exemple des gestionnaires-instructeurs administratifs et des gestionnaires de ressources financières : ils relèvent respectivement à 77% et 57% de la catégorie B tandis que les agents qui les occupent appartiennent pour moitié à la catégorie C. Ces deux métiers génèrent donc à eux seuls une importante fraction du décalage catégoriel constaté. La professionnalisation récente de la fonction financière a creusé ce décalage qui n'était pas si sensible au moment des recrutements. L'évolution des métiers explique ce décalage. Autre exemple : le métier de gestionnaire de personnel qui s'est complexifié nettement à la faveur des travaux d'intégration des tâches de paye et de gestion de carrière (la « bi-compétence »). Les contraintes qui s'exercent

sur les effectifs ont eu aussi pour conséquence des redistributions de missions qui font parfois basculer l'emploi dans une catégorie supérieure.

Il n'en demeure pas moins que les proportions du décalage catégoriel quantifié précisément, requièrent des mesures vigoureuses pour répondre à une problématique maintenant pleinement ressentie par les personnels et leurs représentants. A ce titre

objectifs du futur plan : répondre au décalage catégoriel

- le décalage catégoriel constaté concerne 348 agents : 245 adjoints administratifs et 103 secrétaires administratifs.

la pyramide de la filière administrative serait rééquilibrée ainsi :

catégorie	situation actuelle		objectif nominations	objectifs	
	effectifs de départ	pyramide		objectifs effectifs	pyramide cible
C	1715	57,47%	-	1470	49,26%
B	725	24,30%	245	867	29,05%
A	544	18,23%	103	647	21,68%
<i>total</i>	<i>2984</i>	<i>100%</i>	<i>348</i>	<i>2984</i>	<i>100%</i>

Ces chiffres ne tiennent pas compte des entrées/sorties réalisées chaque année dans chacun de ces corps via les modalités de droit commun (concours, détachements, etc).

- 2 grandes mesures juridiques de revalorisation peuvent être mises en œuvre :

- la reconnaissance des missions des corps et des sujétions particulières de certaines fonctions notamment par le régime indemnitaire : application prochaine du RIFSEEP, perspective encourageante pour le ministère puisque l'ambition est de fixer des barèmes communs, qui ne pourront que s'aligner sur les plafonds les plus élevés ;

- la requalification des agents qui exercent des missions qui relèvent d'un grade ou d'une catégorie hiérarchique supérieure.

difficultés rencontrées : les dispositions statutaires ne permettent pas d'atteindre les objectifs visés

Les concours internes : non pertinents

La nomination au choix : modalité privilégiée (article 26 de la loi du 11 janvier 1984)

Le recrutement dans le corps des secrétaires administratifs au titre de la promotion interne prend la forme de la nomination au choix « *après inscription sur une liste d'aptitude établie après avis de la commission administrative paritaire compétente* » et peut aussi « *avoir lieu par voie d'examen professionnel.* »

1-la liste d'aptitude permet de promouvoir les agents qui exercent les métiers repérés comme étant en décalage catégoriel, elle répond donc à l'objectif de cibler les métiers et les agents recensés.

Des critères d'éligibilité à la promotion exceptionnelle seront fixés en concertation avec les représentants du personnel.

2-maintenir aussi une proportion de nominations via l'examen professionnel, position partagée par les organisations syndicales.

Le bilan du plan 2007-2011 démontre que la nomination à l'issue d'un examen professionnel concerne un public généralement plus jeune et échappe à la logique de métiers-cible. L'objectif

pour le ministère est d'éviter que le mécontentement, voire la démotivation, des agents ne grossissent, en maintenant une part indispensable de nominations au choix de droit commun sur la période.

Les contraintes statutaires

les modalités de fixation des proportions des nominations au choix sont contraignantes et ne répondent pas, en l'état, aux besoins du ministère. En effet, il est indispensable d'augmenter la proportion maximale pendant une durée donnée, fixée à cinq ans.

Ainsi pour atteindre l'objectif-cible (la requalification des 245 adjoints administratifs recensés comme étant en décalage catégoriel), il serait nécessaire d'appliquer -sur la période- un taux dérogatoire moyen de 110 % à l'assiette réglementaire du corps des secrétaires administratifs.

Proposition : appliquer un taux dégressif, la période débutant par un taux très fort qui diminue au fur et à mesure du plan.

départs à la retraite autre levier pour répondre à l'objectif de repyramidage, la transformation des emplois des agents quittant les effectifs et qui exerçaient un métier repéré comme étant en décalage catégoriel. L'estimation laisse envisager une résorption très limitée du décalage catégoriel par l'effet des départs à la retraite : 23 postes évolueraient ainsi de la catégorie C à la catégorie B, et seulement 7 postes de B en A.