

**Présentation aux organisations syndicales  
du Référentiel des métiers du Ministère de la Culture  
( 12 juillet 2007)**

Etaients présents :

Au titre de l'Administration :

Président de séance : Olivier NOEL, responsable du SPAS

Animateur : Florence IBARRA, chargée de la mission référentiel des métiers du MCC au SPAS

Olivier LENAY, chercheur à l'Ecole des Mines de Paris, expert sur la question du processus de concrétisation d'un référentiel des emplois et des compétences au MCC

Autres : Mmes Catherine AHMADI-RUGGERI, DAG-adjoint

Geneviève RIALLE-SALABER, sous-directrice des statuts et du développement professionnel et social

Pierre COURAL, chef de la Mission des politiques des personnels

Au titre des organisations syndicales

Pour la CFDT : N. TCHENQUÉLA  
H. DENNIS

Pour la CGT : N. MONQUAUT  
L. ALBESSARD  
V. RENAULT

Pour la FSU : S. LAUZANNE + 1

Pour SUD : D. NOEL + 1

Pour l'UNSA : J. CHAPELLON

Le responsable du SPAS explique les finalités de ce référentiel qui se sont dégagées :

- Il va fournir aux agents la possibilité de mieux se reconnaître dans leurs métiers, et de prévoir leur parcours professionnel.
- Il va donner la possibilité à l'autorité hiérarchique de cerner les métiers par filière et d'obtenir une gestion des ressources humaines améliorée.
- Il offrira pour les administrations extérieures une vision synthétique du Ministère de la Culture, ainsi qu'un aperçu de la richesse des métiers [de la Culture], une caractéristique spécifique au ministère.
- Enfin le référentiel des métiers prouve son utilité pour la gestion budgétaire des emplois vis-à-vis des ministères de tutelle ( Bercy + Fonction publique).

Ce travail a été engagé par le Ministère de la Culture dès 2002. Il s'est heurté dans son élaboration à la nécessité de l'intégrer dans une procédure informatique (SIRH= Système d'information des Ressources Humaines) qui s'est avérée plus complexe que prévu.

Pour son élaboration, le référentiel des métiers de la Culture s'est appuyé sur une démarche interne, à travers une campagne d'entretiens sur le terrain d'une population-salariés cible, ce qui a permis un processus d'analyse des missions plus efficient.

Enfin, l'Administration nous affirme que l'utilisation de ce référentiel n'est ni limitée ni exhaustive et qu'il conviendra de le compléter, après discussions avec les organisations syndicales.

A l'issue de la présentation succincte du référentiel métiers par l'Administration, les organisations syndicales ont reconnu la somme de travail effectuée. Elles ont aussi souligné sa grande complexité, ce qui pose des problèmes de lecture, d'interprétation et de compréhension, notamment si l'on considère qu'il doit être un outil référentiel pour les agents.

Il a donc été demandé, à la suite de ces remarques, de fournir un glossaire.

Entrant un peu plus dans le propos, les représentants ont souligné le contexte actuel qu'ils trouvent dangereux pour les agents de la Fonction publique, avec l'actualité des départs massifs à la retraite de personnels qui ne seront pas remplacés. D'où la crainte de voir cet outil servir à la politique de suppression forcée de postes annoncée.

Nous avons fortement déploré qu'à aucun moment les organisations syndicales n'aient été conviées à cette démarche d'élaboration et d'analyse. Ceci n'a pas permis d'ouvrir un débat au niveau politique, ce qui nous semble pourtant essentiel. L'avenir du paritarisme nous paraît bien sombre !

Par ailleurs, nous avons mis l'accent sur des options négatives dans cet outil ; exemple, la disparition de métiers comme celui d'archéologue.

Nous avons aussi vivement réagi à la notion de compétences mise en avant par l'expert de l'Administration, en opposition à la notion de qualifications. La compétence introduit une notion du secteur privé, basée sur l'obligation de résultat quantifiable, et sur l'individualisme, alors que la Fonction publique repose sur la notion de travail collectif, au service de la collectivité.

Cette opposition remet aussi en cause la notion de corps et de statuts, définie en 1946, à l'origine des carrières de la Fonction publique.

En ce qui concerne les grilles de rémunération, cette notion de compétence-résultat va permettre l'introduction, par le biais du principe *mal entendu* du mérite, de critères opaques et subjectifs. Toutes choses que nous dénonçons régulièrement dans d'autres instances (CAP, CTP...).

Devant l'hostilité des représentants du Personnel, mis une fois de plus devant le fait accompli de ce vaste chantier, essentiel et stratégique, l'Administration propose d'établir un calendrier de réunions démarrant dès septembre.

La séance est alors levée.

Paris, le 16 juillet 2007