

CTPM
28 septembre 2009

Discours de Frédéric Mitterrand, ministre de la Culture et de la Communication

Mesdames, Messieurs,

Nous nous retrouvons deux mois après l'expérience du Comité Technique Paritaire Ministériel du 29 juillet dernier.

Je vous le dis sans ambages et sans fard : je regrette la façon dont cela s'est passé.

Je crois qu'il y a eu beaucoup d'incompréhension de part et d'autre de la table. De part et d'autre : c'est toujours le cas dans ces occasions-là. Ce n'est pas l'un ou l'autre qui est en cause. L'incompréhension est, le plus souvent, un phénomène qui se passe « à deux », même si chacun a toujours tendance à penser que c'est l'autre qui refuse le dialogue.

Aujourd'hui, j'espère que nous allons pouvoir tourner cette page et engager le cercle vertueux d'un dialogue nourri, dans la confiance et le respect mutuel.

Je l'espère parce que c'est une nécessité. La période qui s'ouvre est cruciale pour la bonne marche du ministère comme pour la vie de ses agents. L'ensemble du processus de publication des postes et d'appel à candidature, qui est la traduction concrète de la réorganisation de l'administration centrale, va commencer. Nous entrons, vous le savez, ce que l'on appelle la « manœuvre RH ». J'ai besoin qu'en confiance et en conscience, vous jouiez pleinement votre rôle d'alerte et d'interlocuteur dans cette période délicate.

La mise en œuvre de la réorganisation de l'administration : la « manœuvre RH »

J'entends l'angoisse des agents, j'y suis évidemment sensible : c'est pourquoi, avant toute chose, je veux affirmer ici les engagements que je prends :

- Le plus grand soin sera apporté au traitement des situations individuelles ;

- Je veillerai à ce que chaque agent se voie proposer une solution de reclassement au sein du ministère ou des établissements qui en dépendent. Je m'engage à exiger des établissements publics qu'ils examinent avec toute l'attention qu'elles méritent, toutes les candidatures que nous leur soumettrons. Ils devront recevoir les agents et nous communiquer de la manière la plus explicite les motifs qui leur auront paru justifier un éventuel refus. Je ne tolérerai pas que, dans cette période délicate pour le ministère,

chacune de ses composantes ne joue pas pleinement le jeu, ne prenne pas ses responsabilités.

- Nous continuerons de recruter à l'extérieur, car la culture intéresse les agents de tous les ministères, et c'est la force de notre administration de savoir s'enrichir en accueillant l'expertise et l'expérience des autres. Cela dit, dans la manœuvre en cours, ces recrutements extérieurs seront minoritaires : en effet, ma priorité sera de réaffecter les agents actuellement en poste.

- Il n'y a pas et il n'y aura pas de pré-recrutements : pour chaque poste, le choix des candidats se fera dans la transparence. La vacance de tous les postes sera préalablement publiée, toutes les candidatures seront examinées avec sincérité et à égalité.

- L'objectif est bien que l'encadrement du ministère puisse trouver sa place dans l'organisation de demain.

Je crois en cette réforme, je vous l'ai déjà fait savoir, et je suis convaincu qu'elle ne doit pas se faire au détriment des agents et qu'elle ne peut pas se faire sans eux.

Il y a les textes : qui nous imposent de travailler ensemble ; mais il y a aussi le contexte : qui nous oblige à avoir un dialogue constructif.

Je veux vous dire à présent la façon dont ce dialogue doit, à mon sens, s'organiser entre partenaires responsables.

L'organisation du dialogue social

Pour ma part, je serai présent et à votre écoute non seulement dans un cadre formel, mais aussi de manière plus informelle.

➤ **Le cadre formel**, vous le connaissez, c'est le Comité technique paritaire ministériel. C'est un rendez-vous certes obligatoire, mais auquel je veux redonner son sens.

Le contenu des séances

En ce qui concerne le contenu des séances :

- Je veillerai au respect du champ de compétence du CTPM : D'une part, toutes les décisions qui doivent être soumises au CTPM le seront.

Mais de l'autre, il ne sera réuni à ma demande, sauf exception caractérisée, que sur les points qui doivent lui être soumis

Tous les textes, mais rien que les textes, en quelque sorte !

S'agissant des points dont vous demanderez qu'ils soient rajoutés à l'ordre du jour, la logique sera la même : je le ferai s'ils entrent effectivement dans le champ de compétence du CTPM.

La préparation des séances

Pour ce qui concerne, en amont, la préparation des séances :

Votre interlocuteur est le Service du Personnel et des affaires sociales (SPAS), qui est chargé de travailler avec vous sur le fond, d'examiner vos demandes et de les porter à notre connaissance : à moi-même et à mon directeur de cabinet, Pierre HANOTAUX, qui a toute ma confiance et que vous devez considérer comme mon *alter ego*.

Ainsi, je comprends que, pour le point que nous devons examiner aujourd'hui, la prime de fonction et de résultat, vous souhaitiez, avant son entrée en vigueur, avoir plus de temps pour pouvoir approfondir les échanges avec l'administration.

En conséquence, ce point est retiré de l'ordre du jour et sera soumis au CTPM après les discussions complémentaires.

Enfin, en complément, je charge ma conseillère sociale, Maylis ROQUES, de rencontrer les représentants syndicaux en amont du CTPM, afin d'apprécier les difficultés qui pourraient naître à l'examen des points à l'ordre du jour, de chercher des solutions avant la séance, et d'envisager des modifications à cet ordre du jour.

La discussion en séance :

Chaque organisation doit pouvoir s'exprimer et aller au bout de son intervention sans être interrompue, tout en maintenant ses prises de parole dans une durée raisonnable.

Une révision du règlement intérieur permettra peut-être de mieux organiser la prise de parole. Je demande au Secrétaire général du Ministère, Guillaume BOUDY, de me faire des propositions, après des échanges avec vous.

La place des experts

Les experts pourront continuer à prendre part aux débats [*et pas seulement éclairer à l'occasion d'un exposé formel, ces débats*] et pourront intervenir sur plusieurs points voire sur l'ensemble de la séance.

Je n'aurai donc pas une lecture restrictive des textes sur ce point, parce que je devine que l'éclairage des experts est déterminant pour la qualité de nos échanges.

Présidence

Je ne présiderai pas tous les CTPM : je le ferai seulement lorsque ma présence sera absolument nécessaire, notamment au regard de la forte sensibilité politique ou sociale des points qui seront portés à l'ordre du jour.

Ce n'est pas là, bien évidemment, une quelconque marque de désintérêt, mais la conséquence logique de la répartition du travail entre un ministre et son directeur de cabinet [*qui présidera en l'absence du ministre*], ainsi que d'une grande proximité, et d'une confiance absolue. La lourdeur de ma charge m'oblige aussi à des choix.

➤ **Le cadre informel de discussion.**

Les discussions, échanges, négociations s'organisent quotidiennement dans un cadre informel avec les administrations du ministère et le Service du Personnel et des affaires sociales (SPAS) en particulier.

Au sein de mon cabinet, votre interlocuteur est, bien entendu, Maylis ROQUES. Mais la direction du cabinet pourra aussi vous recevoir, en tant que de besoin. Ce sera le cas, par exemple, pour la délicate question du périmètre des futurs Comités techniques paritaires : Pierre HANOTAUX vous recevra la semaine prochaine sur la base des éléments que vous avez fait connaître à la conseillère sociale. La décision qui sera prise à l'issue de cette réunion vous sera communiquée dans les meilleurs délais. Dans un souci d'amélioration de la qualité de nos échanges, j'examinerai avec soin vos propositions à ce propos.

Cet échange confiant implique un respect mutuel.

- Lors des réunions et instances : je ne tolérerai aucun débordement physique ou verbal et je demande aux services de ne pas les accepter non plus.

- Siffler le ministre, c'est siffler l'institution tout entière. Il faut en finir avec cette culture qui dissocie le ministre de ceux qu'il représente.

- Quand vous le faites au motif de la lutte contre la précarité au Centre des Monuments Nationaux, alors que, le matin même, des propositions vous ont été faites et que vous avez convenu que, bien qu'insuffisantes, elles n'étaient pas négligeables, cela n'est pas acceptable.

- Je ne tolérerai pas ce genre de débordements qui entachent durablement l'image du ministère, alors que la mobilisation de mes services pour tenter d'apporter des solutions à des difficultés anciennes et récurrentes est totale.

Les obligations de l'administration

La qualité du dialogue social dépend de l'implication des interlocuteurs de part et d'autre de la table.

Je demande à mon administration à laquelle je redis toute ma confiance :

- d'écouter vos alertes et de les relayer auprès de moi, de les examiner et de faire, par exemple, cesser les situations que je ne veux plus rencontrer dans ce ministère ou dans ses établissements, comme la tyrannie du petit chef, le harcèlement du collègue, etc. ;

- de vous donner les moyens, autant que faire se peut, de travailler dans les meilleures conditions : en vous informant le plus en amont possible, en organisant le travail : je pense aux délais de convocation des réunions et de transmission des documents de travail.

En conséquence, dans les prochains jours :

- Pierre HANOTAUX vous recevra pour vous présenter la partie du budget relative aux mesures de personnel ;

Il vous réunira également, comme je vous l'ai dit, au sujet du périmètre des Comités techniques paritaires ;

Je demande aussi que la conseillère sociale vous reçoive dans les meilleurs délais au sujet de la Réunion des Musées Nationaux (RMN), un établissement à propos duquel plusieurs d'entre vous l'ont saisie ;

Nos échanges vont certainement nous conduire à programmer d'autres rendez-vous. Sachez que je le ferai, dès que cela sera nécessaire.

Il est temps, à mon tour, de vous écouter et de vous céder la parole.