



Comité technique paritaire ministériel (CTPM) du 28 septembre 2009

**Intervention du
Secrétaire général de la CGT-Culture
devant le
Ministre de la culture et de la communication**

Monsieur le Ministre,

Vous avez profité de la grande dispersion estivale pour faire voter, dans cette instance, un mois après votre arrivée, le décret entérinant le démembrement total des directions d'administration centrale du ministère de la culture donnant sens, contenu et lisibilité aux grandes politiques culturelles de l'État. Vous contestez cette appréciation des faits, nous l'avons bien entendu.

Nous persistons pour notre part à penser qu'en agissant ainsi, vous avez avant tout voulu éviter l'impact public des arguments des organisations syndicales et celui de l'expression visible sous vos fenêtres, comme encore le 25 juin dernier, du rejet par les personnels de la RGPP.

Ce doit être sûrement un hasard si, exactement à la même période (et pour les mêmes raisons diront les mauvais esprits) le gouvernement faisait définitivement adopter par le Parlement la loi dite de mobilité, attaque en règle contre les fondements du Statut général des fonctionnaires, et outil privilégié du plan social qui accompagne, dans tous les ministères, la RGPP. Ne trouvez-vous pas que la ficelle est un peu grosse ?

Et l'on pourrait y ajouter, au passage, les déclarations scandaleuses relayées par de nombreux organes de presse du Ministre Eric Woerth, encore et toujours au beau milieu de l'été, quelle coïncidence (!), stigmatisant les agents de la Fonction publique occupant des logements de fonction (ils sont nombreux à la Culture) et présentés comme d'honteux privilégiés, vivant grassement aux frais de l'État.

Non, les personnels du ministère ne sont pas près d'oublier cet été 2009 de tous les mauvais coups.

Ils lisent attentivement vos communiqués et vos courriers en leur direction se voulant rassurants et contestant l'idée d'un passage en force sur la RGPP. Ils essaient alors de se convaincre que c'est la réalité qui se trompe, mais il n'y a rien à faire, ils n'y parviennent pas.

Pour beaucoup, votre nomination aurait dû être l'occasion d'approfondir le débat sur les conséquences de la RGPP sur les missions, les structures et les personnels du ministère. Il est en effet trop facile, sous prétexte que tout se décide à l'Elysée et à Matignon, d'exonérer les autorités ministérielles récemment nommées de leurs responsabilités dans les choix désastreux que vous avez finalement validés bien, bien rapidement.

Nous nous sommes, avouons-le, beaucoup interrogés : quelle était, dès votre entrée en fonction, votre réelle marge de manœuvre sur le chantier de la RGPP ? Et cette question s'en est trouvée d'autant plus fondée lorsque nous avons reçu, à la toute fin juin, un message du SPAS/Secrétariat général annonçant le report de l'examen du décret sur la future organisation de l'administration centrale du ministère à un CTPM de fin juillet (*le Ministre souhaitant disposer du temps nécessaire pour prendre connaissance du dossier*), avec la précision que les projets de textes déjà adressés aux organisations syndicales resteraient toutefois identiques dans le cadre du report. Et c'est ce qu'il est finalement advenu, à une virgule près !

La RGPP reste à rejeter en bloc, et vous n'en avez pas fini avec l'action des personnels de la Culture.

Ses conséquences, que vivent d'ores et déjà les agents, se jouent dans tous les services où nous serons partout à leurs côtés pour organiser la riposte et agir ensemble dans la solidarité.

Les quatre préfigureurs, et les chargés de la « modernisation », de la « conduite du changement » et de la « manœuvre RH » du secrétariat général répètent, de réunion en réunion, qu'il s'agit de regarder devant nous, pas derrière, qu'il faut tourner la page, et, si j'osais, « du passé, faisons table rase ».

Tourner la page, la belle affaire ! Mais que va-t-on faire, qu'allez-vous faire, Monsieur le Ministre, de ceux qui, comme ils le disent eux-mêmes, sont sur la page ?

Nous continuons de l'affirmer : rien n'est aujourd'hui sérieusement préparé. Les conséquences pour le personnel et les missions qu'ils portent s'annoncent particulièrement graves.

La seule adéquation entre les emplois à supprimer et les postes vacants d'une part, et les « matrices de passage » des effectifs actuels aux effectifs cible des bureaux restructurés d'autre part, est une gageure absolue. Cela ne se fera certainement pas par un dimensionnement rigoureux des emplois et des compétences adapté aux missions des services mais à coup de rustines soit par effet d'aubaine au fil des vacances de postes, soit, pire, par application brutale des possibilités offertes par la loi dite de mobilité. Vous a-t-on dit, Monsieur le Ministre, que nombre de collègues ont déjà été expédiés du jour au lendemain, contre leur gré, et avec le blanc-seing de certains préfigureurs, vers la cellule reclassement-mobilité du SPAS ?

Christine Albanel écrivait, le 19 février 2008, à l'ensemble des personnels : *« cette réforme se fera avec chacun d'entre vous qui, animés d'une passion commune pour vos métiers, êtes inquiets aujourd'hui des conséquences que ces évolutions pourraient avoir. Je veux que cette réforme soit conduite dans le respect des personnels et de leur statut. (...) En revanche, la mise en œuvre de ces réformes pourra entraîner une évolution de vos fonctions. Dans ce cas, celle-ci sera accompagnée par des dispositifs d'orientation professionnelle, de formation ainsi que par des mesures indemnitaires. Ces évolutions vous permettront d'enrichir vos fonctions et d'acquérir de nouvelles compétences dans le respect, j'y insiste, de votre statut. A cet égard, je veillerai à ce que chaque situation individuelle soit prise en compte ».*

Deux mois plus tard, au CTPM du 17 avril, elle poursuivait : « *nous définirons le plan pluriannuel de transformation RH de notre ministère. Il comportera une analyse des mouvements de personnels, des recrutements, des requalifications nécessaires et le plan d'accompagnement des agents en place* ».

Un an et demi après, et à trois mois de l'entrée en vigueur de la nouvelle organisation de l'administration centrale, ces éléments sont inexistantes. On se fiche du monde ! Que signifie de proposer aux personnels directement concernés des dispositifs d'orientation professionnelle et de formation individuelle lorsque personne n'a véritablement travaillé, de manière globale et exhaustive, aux évolutions prévisibles des besoins et des compétences particulières qui seront demain d'actualité au ministère de la culture. Depuis 2001, l'administration a l'obligation réglementaire de présenter chaque année, dans ce CTP, un plan de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences étendu à tout notre département ministériel (services et établissements publics), mais elle refuse de s'y atteler. C'est donc dans des conditions vraiment désastreuses que nous abordons à présent le plus grand redéploiement d'effectifs qu'ait eu à connaître notre ministère.

J'évoquais au début la manifestation des personnels de la Culture du 25 juin dernier, juste après votre nomination, sous les fenêtres de l'immeuble des Bons-Enfants. Je peux en témoigner : derrière les cris et les slogans fustigeant la RGPP, dénonçant le démembrement du ministère et la réduction drastique de ses moyens, tous étaient venus immédiatement signifier à leur nouveau Ministre leur authentique et profonde fidélité au ministère de la culture, à cet outil irremplaçable au service de toute la Nation, et leur fierté d'y travailler, d'œuvrer chaque jour, malgré des conditions difficiles, à son rayonnement.

Ils sont aujourd'hui, pour la plupart d'entre eux, sérieusement malmenés, accusés, culpabilisés par le gouvernement dont vous êtes membre d'être trop (c'est le comble s'agissant particulièrement du ministère de la culture dont les effectifs totaux sont, de notoriété publique, notoirement insuffisants), alors qu'ils sont en réalité, depuis tant d'années, trop à l'étroit.

Comme vous le savez, les opérations de recrutement des cadres de l'administration centrale du ministère de la culture dans sa nouvelle organisation - qui entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2010 - viennent de débuter il y a une quinzaine de jours. Elles s'effectueront en trois vagues successives pour un nombre de postes estimé à près de 300. C'est dire toute l'importance de la question pour la cohésion et le fonctionnement quotidien du ministère dans les toutes prochaines années.

Depuis un bon moment, la CGT-Culture exprime à tous les échelons, mais sans réaction du Ministre ni du cabinet, sa très vive inquiétude sur les conditions dans lesquelles a été préparée, et se réalisera, toute la manœuvre de sélection des candidatures :

- opacité volontairement entretenue sur le niveau réel et les modalités de la décision,
- arrivée en flux continu de nouveaux acteurs quand, dans le même temps, des cadres ayant fait une bonne part de leur carrière au ministère restent, malgré leurs demandes, inemployés (et nous ne nous étendrons pas sur certains recrutements semble-t-il « arrangés » à l'avance au su de tous),

- actuels responsables (et adjoints) de services, départements, bureaux abandonnés à leur sort, sans aucune visibilité quant à leur devenir, et s'attendant à un déclassement, à un appauvrissement de leurs fonctions,

- aucun recensement général, un tant soit peu exploitable, des postes d'encadrement possiblement à pourvoir dans les établissements publics du ministère,

- même constat s'agissant des services déconcentrés de la Culture, et pour une raison évidente : les DRAC engagent actuellement, sur tout le territoire, le chantier des « projets de service » dont découleront certes des organigrammes, ... mais pas avant décembre ou janvier.

Dans les faits, sont donc aujourd'hui sérieusement remis en cause les engagements ministériels pris, à maintes reprises, devant l'ensemble des cadres du ministère actuellement en fonction : garantie de transparence d'un bout à l'autre du processus, équité de traitement, sincérité de toutes les mises en vacance de postes, et mobilisation des ressources et compétences internes.

Sur ce dernier aspect, la position de la CGT-Culture est claire et n'a pas varié. Les mobilités entrantes (et plus largement la mobilité en général), prévues et encadrées par le Statut général des fonctionnaires, peuvent représenter - c'est un principe fondamental de la Fonction publique - à la fois un enrichissement pour le ministère et ses structures mais également la faculté, pour les personnels de l'encadrement, d'accroître leur expertise leur permettant ainsi, chemin faisant, de vrais progressions et débouchés de carrière. Par ailleurs, nous pouvons parfaitement admettre que certains emplois, requérant un très haut niveau d'expertise (très spécifique) et ne correspondant objectivement à aucun corps existant de la Fonction publique ni à des compétences existant en interne, puissent être pourvus, pour une durée restant à définir suivant les cas, par recrutement d'agents contractuels. Tout est affaire de savants dosages et de mesure.

On ne saurait en effet oublier ou perdre de vue, en ces temps de grands bouleversements que traverse le ministère de la culture, qu'une très large majorité de ses cadres actuels ont une connaissance profonde et très étendue des enjeux particuliers et des réalités propres à notre département ministériel par leurs allers-retours, durant leur carrière, entre fonctions d'administration centrale, postes en services déconcentrés et dans les établissements publics. De nombreux ont exercé les plus hautes responsabilités du service public culturel. C'est là un atout précieux, une richesse irremplaçable. Ils sont la condition de la continuité des politiques, des actions, et du bon fonctionnement du ministère de la culture. Vous devez très attentivement veiller, Monsieur le Ministre, et personnellement vous engager à ce qu'ils prennent, et retrouvent toute leur place dans la nouvelle organisation, ce qui semble ne pas être exactement l'idée de certains préfigurateurs.

L'exemple des fonctions « ressources humaines » est malheureusement, de ce point de vue, particulièrement illustrant. Alors qu'il s'agit là, indiscutablement, d'un secteur parmi les plus sensibles, et requérant une connaissance approfondie des spécificités ministérielles (ministère fractionné en une multitude d'établissements publics, mêlant une très grande hétérogénéité de statuts, de métiers et de réalités sociales), c'est ici que le renouvellement des responsables administratifs par l'arrivée continue de cadres en provenance de l'extérieur est le plus manifeste. Les conséquences négatives de cette évolution (qui étaient prévisibles : on ne

change pas sans risque tous les acteurs d'un coup) s'en font sentir chaque jour dans le traitement des différents dossiers de la politique des personnels.

Quant à la procédure précise de sélection sur les postes futurs de l'encadrement (à l'issue des trois vagues successives de diffusion des avis de vacance), il a récemment été annoncé par le chef du SPAS que celle-ci pourrait s'effectuer dans le cadre du comité de carrière placé auprès du Secrétaire général du ministère, dont l'existence n'a jamais été formalisée et dont le fonctionnement est pour le moins confidentiel. Bonjour la transparence ! Ces méthodes sont inacceptables.

Nous sommes entrés, en administration centrale, dans la phase de la RGPP la plus critique et la plus pénible à vivre pour les personnels dans leur ensemble, toutes catégories confondues.

Monsieur le Ministre, vous avez à leur endroit des obligations, vous en avez conscience, nous en sommes persuadés.

Des engagements clairs ont été pris en leur direction (discours, communiqués, lettres multiples, etc.), mais nous en sommes aujourd'hui très loin.

Vous avez fixé au 1^{er} janvier 2010 l'entrée en vigueur de la nouvelle organisation. Il est encore temps d'agir pour que ceux-ci soient tenus si l'on se presse et, surtout, si l'on change de méthode (c'est à dire en arrêtant de raisonner et de « moderniser » à coups de schémas pré-mâchés parfaitement stériles, en suivant scrupuleusement à la lettre les nouveaux commandements du parfait petit *manager public*,... on « réforme » le ministère avant même d'avoir pris le temps de le connaître), en agissant avec tact, écoute, considération et dans le respect de toutes les composantes, les personnels comme les structures, dans leur très large diversité.

La CGT-Culture a des propositions concrètes à formuler en ce domaine.

Nous vous demandons donc, Monsieur le Ministre, d'ouvrir d'urgence une concertation placée auprès de votre Directeur de Cabinet sur l'ensemble des enjeux relatifs au devenir des personnels de l'administration centrale dans le cadre de sa réorganisation, déjà engagée.

Également, mais nous y reviendrons plus longuement lors du prochain comité d'hygiène et de sécurité ministériel (CHSM) programmé jeudi 1^{er} octobre, nous jugeons indispensable que la médecine de prévention du ministère soit étroitement associée et consultée comme un intervenant majeur et incontournable durant tout le processus de « redistribution » des postes dans les services et de modification des affectations.

Nous avons reçu aujourd'hui mercredi 30 septembre la convocation à une réunion pour le 7 octobre, présidée par le directeur de cabinet du Ministre et sa conseillère sociale, portant sur « la manœuvre RH ». C'est une première avancée que nous saisisons !