



Syndicat du Musée d'Orsay C.G.T-S.M.O.

62 rue de Lille - 75343 PARIS Cedex 07

Tél : 01 40 49 48 60 – 43 01 courriel : cgt@musee-orsay.fr

Paris, le 15 septembre 2010.

Règlement (de comptes) intérieur

Compte rendu de la réunion administration/représentants du personnel du 14/09/2010 sur le projet de **règlement intérieur** applicable aux personnels de l'Établissement public administratif du musée d'Orsay et de l'**Orangerie** (point de CTP).

Un avant-projet de règlement intérieur (opposable) a été proposé aux représentants du personnel au cours d'une réunion spécifique. C'est une avancée puisque l'EPA d'Orsay créé en 2004 ne s'était doté d'aucun règlement intérieur général (seul existait un règlement spécifique au département accueil/surveillance).

Malheureusement, le document élaboré et proposé à l'examen a tout d'une plaisanterie. Une plaisanterie cynique puisqu'il est de bout en bout sérieusement régressif quant aux droits légaux des personnels.

L'administration nous explique avoir en gros dupliqué celui du Louvre ! Pourquoi ne pas avoir consulté plutôt l'Administration centrale, la DG Patrimoines pour emprunter un modèle ou faire expertiser le projet ?

Fi ! La direction a préféré faire sa propre tambouille en mitonnant une sauce maison à la saveur douteuse : manipulation de textes légaux, saucissonnés, tronqués, amputés, fragmentés sans souci de déontologie, comme au minimum de signaler les coupes opérées par le signe : [...]

Voici un petit florilège :

A l'intention des agents non-titulaires :

« Pour les agents non titulaires rémunérés par l'établissement, la compétence en matière disciplinaire revient exclusivement au président de l'établissement quelle que soit la sanction retenue.

L'avis de la commission consultative paritaire est préalablement requis s'agissant des demandes de mesures d'exclusion et de licenciement applicables aux agents contractuels sur postes. »

Mais où est donc passé l'article 24 de l'arrêté du Ministère de la Culture et de la Communication en date du 17/12/2009 ?

« **L'avis de la commission consultative paritaire peut être requis sur demande de l'intéressé ou à la demande de la moitié des représentants du personnel, sur l'avertissement et le blâme.** »

Notons que le mot « sanction » revient 29 fois dans l'ensemble du projet de règlement intérieur : il détient la palme de la récurrence !

Restriction des droits légaux de tous les agents.

L'obligation au secret professionnel (art. 26) figure dans le projet. Mais ça ne suffit pas à la direction : le projet mentionne en plus « l'obligation de réserve ». Or celle-ci est une notion jurisprudentielle qui ne repose sur aucun texte de loi statutaire.

« Le principe de neutralité du service public interdit au fonctionnaire de faire de sa fonction l'instrument d'une propagande quelconque. La portée de cette obligation est appréciée au cas par cas par l'autorité hiérarchique sous contrôle du juge administratif.

[Là, le texte original a été tranquillement amputé de 3 paragraphes !!!]

La réserve n'a pas trait uniquement à l'expression des opinions. Elle impose au fonctionnaire d'éviter en toutes circonstances les comportements portant atteinte à la considération du service public par les usagers. »

Nous rétablissons ce que la direction de l'EPMO a passé à la trappe :

« L'obligation de réserve est une construction jurisprudentielle complexe qui varie d'intensité en fonction de critères divers (place du fonctionnaire dans la hiérarchie, circonstances dans lesquelles il s'est exprimé, modalités et formes de cette expression). C'est ainsi que le Conseil d'État a jugé de manière constante que l'obligation de réserve est particulièrement forte pour les titulaires de hautes fonctions administratives en tant qu'ils sont directement concernés par l'exécution de la politique gouvernementale. A l'inverse, les fonctionnaires investis d'un mandat politique ou de responsabilités syndicales disposent d'une plus grande liberté d'expression. »

[Source : Direction générale de l'administration et de la fonction publique.]

Pour faire bonne mesure, la **CGT** suggère de son côté l'introduction de cet article :

« Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs. »

[Source : Code de procédure pénale - article 40 - modifié par Loi n°2004-204 du 9 mars 2004 - art. 74 - JORF 10 mars 2004.]

La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 sur les droits et obligations des agents de la fonction publique est allègrement charcutée :

Sont retranscrits les articles suivants, dans cet ordre (ou plutôt ce désordre) :
6, 10, 8, 21, 22, 18, 19, 20, 14, 26, 28, 25.

Ont été omis, « *pour que le règlement ne soit pas trop long à lire* », les articles :

7 : Non-harcèlement 9 : Participation (aux organismes consultatifs)

11 : Protection (contre les préjudices : menaces, injures...)

12 : Sécurité de l'emploi 14 : Carrière 17 : Accès à la notation

et 15 aussi : « Les compétences acquises dans l'exercice d'un mandat syndical sont prises en compte au titre des acquis de l'expérience professionnelle. »

Ce dernier article est en effet excessivement long à lire !

L'article 8 (droit syndical) est bien mentionné, mais raccourci de sa dernière phrase, qui explique tout :

« Les organisations syndicales les plus représentatives dans l'établissement sont autorisées à tenir, pendant les heures de service, une réunion mensuelle d'information [...] [c'est nous qui allons droit à la conclusion]

La tenue de ces réunions ne doit toutefois pas porter atteinte au bon fonctionnement du service ou entraîner une réduction de la durée d'ouverture de ce service aux usagers. »

La phrase qui suit immédiatement a été guillotinée :

« Les demandes d'organisation de telles réunions doivent, en conséquence, être formulées au moins une semaine avant la date de la réunion. »

Voilà comment est résolu, pour le législateur, le compromis entre les HMI pendant les heures de service et le bon fonctionnement du service. En invitant simplement à la concertation sur une planification anticipée.

Bien d'autres points ont été discutés au cours de cette réunion. Nous ne les mentionnerons pas ici pour ne pas vous infliger un communiqué long comme un règlement intérieur. Mais la **CGT** les défendra un par un au CTP du 4 novembre.

La défense des droits élémentaires des personnels à travers l'esprit et la lettre de la loi est à l'évidence un combat de chaque instant, dans notre établissement.

Vous pouvez compter sur vos représentants pour le mener avec la plus grande vigilance, afin que les agents ne soient pas floués.

Rappelons que la loi de l'Etat prévaut toujours sur les règlements particuliers locaux.