

# L'ARTISTE ENSEIGNANT

## Salaires : ça suffit

Les sept organisations syndicales représentatives de la Fonction Publique Territoriale se sont réunies afin d'apprécier la situation dans les administrations, établissements, collectivités publiques. Elles constatent la poursuite, voire l'accélération, d'orientations dont le service public et les agents font les frais avec notamment :

- Un recul considérable du pouvoir d'achat des personnels ;
- Un affaiblissement et une remise en cause du service public ;
- Une politique de l'emploi faite de suppressions, de manques d'effectifs dans de nombreux secteurs pour faire face aux missions, et d'une insupportable précarité notamment dans les secteurs culturels ;
- De fortes inquiétudes sur le devenir des garanties statutaires qui fondent la nature du service public ;
- En guise de « *dialogue social* », ce sont les mesures autoritaires qui se multiplient ; les effets d'annonce tiennent lieu de stratégie ministérielle. Dans le même temps le droit de grève - liberté démocratique fondamentale - est menacé.

Les organisations syndicales sont vivement préoccupées par cette situation. Les personnels ne sauraient accepter cette dangereuse spirale de reculs sociaux, pour eux comme pour les usagers.

### Cela est inacceptable

C'est dans les faits, et par des mesures concrètes, que doit se démontrer la volonté de dialogue social dont se prévaut le Ministre.

Alors qu'aucune négociation salariale n'a eu lieu depuis 5 ans, que les engagements gouvernementaux non tenus se succèdent, les organisations syndicales exigent que la question du pouvoir d'achat des personnels actifs et retraités soit immédiatement mise à l'ordre du jour, et que des négociations s'ouvrent dès maintenant pour :

- Une mesure immédiate de rattrapage du pouvoir d'achat des salaires et des pensions au regard de la hausse du coût de la vie depuis le 1er janvier 2000, alors que sur cette période le pouvoir d'achat de la valeur du point a perdu près de 5 % ;
- Des mesures permettant d'assurer une progression du pouvoir d'achat sur la période à venir ;
- Les indispensables mesures bas salaires, par un relèvement significatif du minimum Fonction Publique, véritable « *sous smic* » ;
- L'élargissement de l'amplitude de la grille et des carrières. Il s'agit de reconnaître les qualifications, de mettre fin aux blocages des carrières et d'améliorer les promotions.

Les organisations syndicales, porteuses du profond mécontentement et des revendications des personnels, considèrent que la question salariale est une priorité incontournable.

C'est pourquoi elles interpellent le Ministre de la Fonction publique et le gouvernement pour exiger l'ouverture immédiate de négociations.

**Les organisations syndicales se retrouveront très prochainement afin d'apprécier les réponses du gouvernement et de prendre les décisions en conséquence.**

## **Courriers provoqués par le projet de classement en C.N.R., de l'E.N.M. de Chalon en Bourgogne, ou, comment attaquer subrepticement un statut sans avoir l'air d'y toucher ?**

### **Courrier du SAMB - Syndicat des Artistes Musiciens région de Bourgogne Franche-Comté snam-cgt à la Préfecture de Bourgogne :**

*(...)Objet : Saisine du service de contrôle de légalité*

*Monsieur le Préfet,*

*Nous venons de prendre connaissance du projet de convention de classement de l'Ecole Nationale de Musique et de Danse de la Communauté d'Agglomération Chalon Val de Bourgogne en Conservatoire National de Région.*

*Au quatrième paragraphe du préambule de ce projet est mentionné :*

***“Considérant que tout établissement contrôlé est soumis au respect de l'application de la Charte de l'enseignement artistique spécialisé en Danse, Musique et Théâtre”***

*A notre connaissance, aucun décret ne peut soumettre l'application de cette charte. Les ministères de l'Intérieur et de la Fonction Publique Territoriale n'ont pas été sollicités pour donner leurs avis.*

*Dans la réponse du 2 octobre 2001 au courrier du SAMPL-SNAM-CGT, Mme Sylvie HUBAC, directrice de la Musique, de la Danse, du Théâtre et des Spectacles explique clairement qu'il ne s'agit que d'expérimentations dans le cadre de protocoles de décentralisation et qu'à l'issue de cette phase, les projets de textes juridiques (décrets et arrêtés de classement) seront mis à l'étude.*

*A ce jour, aucun projet n'a été déposé au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale.*

*De notre côté nous réfutons la rédaction de cette charte pour les raisons suivantes :*

*1° Changer la mission d'un enseignant et son temps de présence, ne peut se faire qu'après la modification des statuts particuliers (à la séance du 7 mars 2002, le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale a refusé toute modification au statut des assistants spécialisés).*

*2° La diffusion étant une activité artistique, elle ne peut se faire que dans la conformité du spectacle vivant.*

*3° La participation à la vie culturelle locale est une mission qui n'est en aucune manière visée par le statut. Les heures éventuellement effectuées à ce titre, qui excèdent le service normal d'un professeur d'enseignement artistique, devraient donc faire l'objet d'une rémunération à part (réponse de la Direction des relations avec les collectivités locales de la préfecture de la Loire à un courrier du SAMPL le 21 mars 2002).*

*4° La charte ne prend pas en compte les instances de la Fonction Publique (CTP et CAP).*

*5° Les établissements dans lesquels les membres des cadres d'emplois territoriaux de l'enseignement artistique sont habilités à intervenir sont définis par les statuts particuliers. Pour une intervention dans une école primaire le DUMI est une obligation.*

*C'est pourquoi nous avons l'honneur de solliciter l'examen de nos raisons par vos services ; nous avons bon espoir que vous pourrez en retenir le bien fondé pour donner droit à notre demande de retirer de ce projet tout ce qui concerne cette charte. (...)*

### **Courrier du SAMB aux enseignants du CNR :**

*(...)Objet : Convention*

*Chers collègues,*

*Je viens de prendre connaissance de la version définitive de la convention de classement de l'ENMD en CNR. La signature de cette convention entre le Ministère de la culture et de la communication, représenté par Monsieur le Préfet de la Région Bourgogne, et la Communauté d'agglomération, représentée par son Président, va avoir lieu le jeudi 30 septembre à l'auditorium du Conservatoire.*

*Le contenu de ce projet de convention avait été affiché depuis mars ou avril 2004 dans la salle des professeurs. Sa rédaction avait été faite sans concertation avec les organisations syndicales, ce que nous déplorons et avons dénoncé.*

*Au quatrième paragraphe du préambule de ce projet était mentionné :*

***“Considérant que tout établissement contrôlé est soumis au respect de l'application de la Charte de l'enseignement artistique spécialisé en Danse, Musique et Théâtre...”***

*Nous considérons, nous, que ladite charte constitue un simple projet qui n'a jamais fait l'objet d'une publication officielle et est, à ce titre, dépourvue de toute force obligatoire.*

*En tant que représentant du Syndicat des Artistes Musiciens région de Bourgogne Franche Comté C.G.T., j'ai signalé à Monsieur Daniel CADOUX, Préfet de la région de Bourgogne, que je saisissais son service de contrôle de légalité pour que ce paragraphe litigieux soit supprimé (courrier affiché sur le tableau syndical dans la salle des professeurs).*

*Pourtant, suite à la diffusion, dans le bulletin n° 20 (année 2001-2002) de l'association des parents d'élèves de l'ENMD, déclarant que “L'évolution du Conservatoire se ferait aussi à la lumière de la nouvelle charte de service public*

du Ministère de la Culture...”, le SAMPL avait déjà envoyé un courrier au Président de la CACVB comportant cette remarque :

“Nous nous permettons d’attirer votre attention sur le fait que cette charte ne sera applicable qu’après la mise en conformité d’un certain nombre de dispositions qui, à l’heure actuelle, n’ont pas été réalisées, cette mise en application nécessitant de nouveaux arrêtés et de nouveaux décrets. Aussi nous nous permettons de rappeler que les enseignants sont régis, pour l’instant, dans leur mission et leur travail, essentiellement par les statuts particuliers de la fonction publique territoriale. Lorsque la législation entérinera cette “Charte” il sera normal d’en faire référence”.

Auparavant, j’avais déjà averti mes collègues siégeant au conseil pédagogique que le texte de la charte ne pouvait pas servir en l’état de référence à l’élaboration d’un règlement intérieur.

**Comme par enchantement, dans la version définitive de cette convention, le paragraphe concernant la charte a disparu ?**

Ce “petit détail” nous permet donc, en toute clarté, de concevoir un règlement intérieur ou un projet d’établissement non inféodé à des directives non légales, venues en plus d’un Ministère qui n’a pas pouvoir de tutelle sur nos statuts.

Vous laissant libre d’analyser les différentes étapes de notre action, je suis à votre disposition pour vous expliquer le pourquoi de notre démarche. Soyez assurés que nous aurions à cœur de vous convaincre de l’importance du rôle d’une organisation syndicale au sein d’une collectivité (...).

Pour le SAMB SNAM-CGT  
Alain MULLER”

## Retraite additionnelle de la Fonction Publique

### C’est nouveau, c’est sorti en juin dernier, c’est la RAFT !

Faisant suite à la loi portant réforme Raffarin des retraites de 2003, tous les fonctionnaires (de l’Etat, de la Fonction Publique Territoriale, de la Fonction Publique Hospitalière) seront désormais assujettis à cotiser pour leur retraite sur leurs primes, ce qui n’était pas le cas précédemment. Cette mesure ne concerne donc pas les non titulaires qui restent au régime de base de la Sécurité Sociale et à l’IRCANTEC pour la retraite complémentaire.

Ce nouveau régime est obligatoire, c’est l’article 1 du décret l’instituant (décret n° 2004-569 du 18/06/2004, JO du 19/06/2004). Pour les fonctionnaires de la FPT, l’assiette de cotisations est constituée par les éléments de rémunérations de toute nature non pris en compte par les cotisations de la Caisse Nationale de Retraites des Agents des Collectivités Locales (CNRACL). C’est l’article 2. Pour parler clair, il faut généralement entendre les primes. Ces éléments de rémunération sont plafonnés à 20 % du traitement indiciaire brut total perçu au cours de l’année considérée.

Le taux de cotisation est de 10 %, réparti moitié-moitié entre l’employeur et le fonctionnaire. C’est l’article 3. Les sommes ainsi collectées seront transformées en nombre de points chaque année civile suivant une valeur annuelle du point d’acquisition définie par le Conseil d’Administration de l’établissement public gestionnaire du régime. C’est ce même Conseil d’Administration qui fixera la valeur de service du point pour la liquidation de la pension et la périodicité des versements (mensuel, trimestriel...). Si la pension annuelle ainsi calculée est inférieure à 205 euros, c’est un capital qui sera versé. La Caisse des Dépôts et Consignations assurera la gestion administrative de ce nouveau régime. La CNRACL est dans une situation très similaire : les deux régimes seront donc assez voisins même si le pilotage, c’est-à-dire les conseils d’administration, sont totalement distincts.

Pour les fonctionnaires ayant plusieurs employeurs, les agents à temps non complet par exemple, c’est l’employeur qui verse le traitement le plus élevé qui sera chargé de centraliser les diverses informations des autres employeurs (article 11).

Les recettes de l’établissement seront constituées des cotisations, mais aussi des produits financiers provenant du placement des provisions et des disponibilités du régime. Ainsi, les cotisations récoltées seront placées (à la Bourse ou ailleurs). Il est précisé que «la politique de placement de l’établissement est déterminée, par catégorie d’instruments financiers, en fonction de l’évolution des engagements du régime, du portefeuille détenu et de l’analyse de l’évolution des marchés financiers». Il est précisé aussi que l’établissement est autorisé à placer tout ou partie des fonds dont il dispose. Ce n’est pas le Monopoly mais on en n’est pas loin. Le CA de cet établissement est composé de 17 membres, nommés pour trois ans renouvelable une fois, dont des représentants des organisations syndicales. Pour la CGT, c’est Bernard LHUBERT, titulaire, et Monique VATONNE, suppléante. Le Président du CA, nommé par le Premier Ministre, est M. Philippe MOST. Le Directeur du CA, nommé par le Ministère de la fonction publique, est M. Philippe CAILA.

Petit rappel revendicatif. La CGT dénonce depuis longtemps le fait que les primes ne comptent pas pour la retraite et demandait à ce qu’elles soient intégrées au traitement indiciaire pour rentrer dans l’assiette de cotisations de la CNRACL. Or, la RAFT ne répond pas du tout à cette revendication. En effet, celle-ci introduit le principe de la capitalisation individuelle contrairement au régime actuel de répartition collective, garant d’une véritable solidarité entre les générations. Surtout, l’argent des salariés placé sur les marchés financiers est le reflet d’une politique libérale outrancière.

Quelle pérennité à long terme ? Quels niveaux d’incertitudes ou de risques ? Il faut espérer que la présence des organisations syndicales évitera les dérives et autres gestions hasardeuses bien connues outre atlantique.

# Le droit disciplinaire

**I**l est un domaine que l'on n'aborde qu'avec réticences, c'est celui du droit disciplinaire, ne serait-ce que parce que l'expression «conseil de discipline» renvoie à de fâcheux souvenirs scolaires et, du même coup, donne au fonctionnaire l'impression d'être infantilisé.

Si l'immense majorité des agents territoriaux fait sa carrière sans se trouver confrontée à ce problème, il est quand même préférable de savoir ce que cette notion de droit disciplinaire recouvre.

**Le pouvoir disciplinaire** : Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité territoriale qui détient le pouvoir de nomination, c'est-à-dire au maire, après avis de la Commission Mixte Paritaire, il n'appartient en aucun cas à un chef de service.

Pour l'exercer le Conseil Municipal s'appuie sur la loi du 13 juillet 1983 qui fait référence aux obligations du fonctionnaire et sur celle du 26 janvier 1984 qui développe ce sujet dans un chapitre intitulé "Discipline".

**La loi** : Ce chapitre expose les différentes sanctions disciplinaires réparties en quatre groupes, mais reste vague quant à la nature des faits, seul un article précise que "toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire".

Le premier groupe comprend 3 sanctions : l'avertissement, le blâme, l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours ; seuls le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions (celle-ci privative de toute rémunération), sont inscrits au dossier du fonctionnaire, ils seront effacés automatiquement au bout de trois ans si aucune sanction n'intervient pendant cette période.

Ce groupe est aussi le seul dont les sanctions peuvent être prononcées sans consultation d'un organisme siégeant en conseil de discipline. Pour les trois autres groupes, qui vont de l'abaissement d'échelon à la révocation, la consultation préalable de la CAP siégeant en conseil de discipline dans lequel le personnel est représenté est obligatoire.

Après que l'autorité territoriale ait déterminé qu'il y a bien eu faute et pour appliquer la sanction adaptée dans les conditions prévues par la loi, elle doit informer l'intéressé, par écrit, de la procédure engagée contre lui, en précisant les faits reprochés, lui indiquer son droit d'obtenir communication de son dossier individuel dans son intégralité et lui laisser un délai suffisant pour préparer sa défense.

**Le conseil de discipline** : Composé pour une moitié de représentants du personnel et pour l'autre de représentants de la collectivité, le conseil de discipline est convoqué par son président.

Le fonctionnaire poursuivi est convoqué devant le conseil de discipline. Il peut présenter des observations écrites ou orales, citer des témoins et se faire assister par un ou plusieurs conseils de son choix. Une enquête peut être ordonnée si la commission estime avoir besoin d'un complément d'information.

Les délibérations se tiennent à huis clos et l'avis motivé doit être transmis dans un délai de deux mois à compter du jour où le conseil de discipline a été saisi.

**La sanction** : L'autorité territoriale rend ensuite sa décision qui doit être motivée. Elle peut ne pas suivre l'avis du conseil de discipline, elle n'a pas à en donner les raisons. La sanction que prononce l'autorité territoriale est immédiatement exécutoire, même s'il y a saisine du conseil de discipline de recours ; le délai de saisine est très court, un mois seulement.

**Le recours** : Le fonctionnaire qui a fait l'objet d'une sanction des deuxième, troisième ou quatrième groupe peut introduire un recours auprès du conseil de discipline départemental ou interdépartemental de recours.

Ce conseil de recours se prononce dans un délai de deux mois à compter de la saisine.

Il est possible de saisir le tribunal administratif pour demander l'annulation de la sanction, si le conseil de discipline de recours a confirmé cette sanction.

Une sanction peut être annulée, par exemple pour vice de forme, détournement de pouvoir, etc., ce qui entraîne automatiquement l'annulation de ses conséquences.

Une indemnité compensatrice destinée à réparer le préjudice causé par la sanction illégale ne sera versée à l'agent que dans le cas d'une annulation contentieuse.

## Demande d'adhésion

Nom et prénom : .....

Adresse : .....

.....

Code postal et ville : .....

Profession : .....

**A renvoyer au SNAM - 14-16 rue des Lilas - 75019 Paris**

---

---

**Ont participé  
à ce numéro :**

*Alain LONDEIX*

*Alain MULLER*

*Marc PINKAS*

*Danielle SEVRETTE*

---

---