

L'ARTISTE ENSEIGNANT

BULLETIN N° 52

Bulletin de la branche nationale de l'enseignement du SNAM

JUIN 2014

Baillargues, une école de musique dans la tourmente

Les restrictions budgétaires des collectivités locales sont une réalité. Mais elles n'expliquent pas tout. C'est ce que sont en train de subir nos dix collègues de l'école de musique de Baillargues, dans l'Hérault, à proximité de Montpellier.

Petite ville de plus de six mille habitants, les dix enseignants artistiques et leur directeur sont sur la brèche. Le maire a décidé, profitant du départ à la retraite des deux enseignants titulaires à temps complet, de fermer complètement l'école.

Avec plus de cent élèves, et si on compte la chorale récemment «évincée» par la municipalité vers une association, plus de cent cinquante usagers, c'est trente ans de travail qui seraient réduits à néant.

Mais voilà, la mobilisation est là. Les enseignants, d'abord, qui se mobilisent dans un cadre syndical. Nécessité impérieuse face à un maire à «forte personnalité» et déformant largement la réalité, utilisant l'oralité comme arme principale.

Les familles aussi sont mobilisées. Une pétition est lancée, déjà huit cent signatures. Un rendez-vous avec le maire est prévu, une manifestation lors du prochain

conseil municipal aussi. Du coup, il pourrait se tenir à huis clos.

Mais le pompon, c'est la proposition faite aux enseignants titulaires qui restent : soit ils partent dans les écoles faire les animations liées aux nouveaux rythmes scolaires, soit ils sont licenciés ! Non seulement l'assertion est complètement fautive, mais en plus le pot aux roses est largement découvert : les enseignants artistiques devraient payer les pots cassés de l'incapacité de la commune à faire face à ses responsabilités à organiser correctement les activités périscolaires.

Rien n'est gagné d'avance. Si cette école ferme, si les enseignants sont finalement contraints d'aller, forcés, faire de l'animation dans les écoles, ce sera un signal pour d'autres employeurs.

Ne nous laissons pas faire ! Et soutenons nos collègues.

Du nouveau pour les contractuels

Les jeunes enseignants artistiques employés dans des conservatoires du secteur public commencent presque tous leur carrière par des contrats à durée déterminée. Le cadrage réglementaire de ces contrats est relativement bien précisé par l'article 3 du statut général, la loi 83-54 du 26 janvier 1984.

Cet article 3, ainsi que ses appendices, a été revisité par le législateur en 2012. Un point nouveau est intervenu concernant les contractuels lauréats, en cours de contrat, d'un concours et donc, inscrit sur liste d'aptitude.

L'article 3-3 de ladite loi précise que : «Lorsqu'un agent non titulaire recruté pour pourvoir un emploi permanent sur le fondement des articles 3-2 ou 3-3 est inscrit sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les missions englobent l'emploi qu'il occupe, il est, au plus tard au terme de son contrat, nommé en qualité de fonctionnaire stagiaire par l'autorité territoriale.»

La loi impose à l'autorité territoriale de nommer stagiaire la personne en question. Pourtant, le maire d'Orange (84) avait décidé, en ce début d'année 2014, de bafouer

la loi et de laisser finir le contrat du professeur de piano pour, ensuite, ne pas le renouveler.

Or, l'enseignant ne s'est pas laissé faire. Syndicat, avocat, parents d'élèves, et... préfecture. Devant la situation d'urgence, c'est même un référé qu'il a déposé au tribunal administratif. Et le maire a cédé, surtout face au courrier qu'il a reçu du directeur de cabinet de la préfecture du Vaucluse l'enjoignant de régulariser la situation.

Ce fait qu'une préfecture intervienne pour faire respecter la loi est assez inédit dans notre profession.

Le tout pouvoir arbitraire d'un maire a reculé. Rien n'est gagné d'avance mais rien n'est non plus inéluctable. Ne nous laissons pas faire.

Les élections professionnelles dans la fonction publique territoriale

Elles auront lieu le 4 décembre 2014, les dernières élections ont eu lieu le 6 novembre 2008, cela fait donc 6 ans que les agents ne se sont pas exprimés. Les représentants du personnel des Comités techniques et Commissions administratives seront élus. Ce sont les résultats obtenus par chaque organisation syndicale au Comité technique qui serviront de calcul pour la répartition des droits syndicaux, d'où l'importance de participer à ce scrutin.

Quelques changements pour ces élections :

- elles auront lieu en un seul tour ;
- le mandat des élus sera de 4 ans au lieu de 6 ans ;
- l'ancien CTP, Comité technique paritaire, devient CT, Comité technique sauf si élus et syndicats s'entendent pour qu'il reste une commission paritaire par délibération de la collectivité. La CGT revendique le maintien du paritarisme qui permet en nombre égal la confrontation des points de vue entre les élus politiques qui fixent les orientations de la collectivité et les élus représentants du personnel qui portent les revendications des agents ;
- les élus des CHSCT seront nommés par les syndicats à l'issue du scrutin et non élus lors du scrutin.

Les commissions CT, CAP et CHSCT sont consultées pour avis, l'autorité n'étant pas obligée de le suivre.

Les compétences du Comité technique (CT ou CTP)

Les CT relèvent obligatoirement des centres de gestion départementaux si le nombre d'agents de la collectivité est inférieur à 50 agents. Les collectivités de plus de 50 agents peuvent avoir leur CTP propre ou être affiliés au centre de gestion départemental.

- organisation et fonctionnement des services ;
- suppression de postes ;
- régime indemnitaire ;
- formation ;
- le bilan social (une fois tous les 2 ans) ;
- les conditions de travail et la durée du travail ;
- les évolutions des administrations ayant un impact sur les personnels ;
- la protection sociale complémentaire et l'action sociale.

Le Comité technique se réunit au moins 2 fois par an.

Electeurs :

- les fonctionnaires titulaires, en position d'activité, de congé parental, en détachement ;
- les fonctionnaires stagiaires, en position d'activité, en congé parental ;
- les agents contractuels de droit public ou de droit privé (CDD d'une durée minimale de 6 mois ou d'un contrat reconduit successivement depuis 6 mois et les CDI), être en activité, en congé rémunéré ou en congé parental.

Les compétences de la Commission administrative paritaire (CAP)

Les collectivités de moins de 350 agents y sont affiliées ainsi que celles ne souhaitant pas avoir leur propre CAP. C'est une instance paritaire obligatoirement saisie sur la situation individuelle des stagiaires et des fonctionnaires. Les représentants sont élus sur liste syndicale par catégorie hiérarchique, A, B, C :

- refus de titularisation ;
- déroulement de carrière, promotion interne, avancement de grades ;
- mise à disposition, détachement ;
- temps partiel ;
- entretien professionnel ;
- refus de formation professionnelle.

Cette commission se réunit au moins 2 fois par an.

Electeurs : les fonctionnaires titulaires en position d'activité

Compétences du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Toutes les collectivités de moins de 50 agents y sont affiliées obligatoirement, et ce sont les représentants du CT départemental qui siégeront au CHSCT. Les collectivités de plus de 50 agents ont leur propre CHSCT.

- document Hygiène et sécurité (registres, règlement, consignes) ;
- programme annuel sur les risques professionnels ;
- mesures concernant les reclassements ;
- questions et projet d'aménagement modifiant les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail.

Le CHSCT se réunit au moins 3 fois par an.

Ces élections sont importantes : enseignants vous pouvez vous présenter sur ces listes, cela vous permettra une plus grande lisibilité sur le fonctionnement de votre collectivité et la défense des droits des agents. Pour cela, rapprochez-vous très rapidement du syndicat des territoriaux CGT de votre collectivité afin de leur manifester votre souhait d'appartenir à ces listes comme titulaire ou suppléant.

