SYNDICAT NATIONAL DES ENSEIGNANTS ET ARTISTES

Syndicat National des Enseignants et Artistes

L'Accroche-notes

Élections professionnelles | Congrès du SNEA | Le rendez-vous du Ministère
Orchestres de Rouen et Caen | Mauvais éclairage | Pouvoir d'achat en berne
Grilles indiciaires | Actualités juridiques | Décision du Bureau National

02 NOTES CONTRE NOTES

03 ON NOTE, ON VOTE

04 ON NOTE, ON VOTE ENCORE

06 DU NOTE À NOTE

08 FAUSSES NOTES ?

10 MAUVAISES NOTES

12 PRENDRE NOTE EN PUBLIC

14 PRENDRE NOTE EN PRIVÉ

16 NOTA BENE

« Même pas un morceau de l'Art ! »

novembre 2022 | N°005

ÉDITO

- Note du secrétaire général -

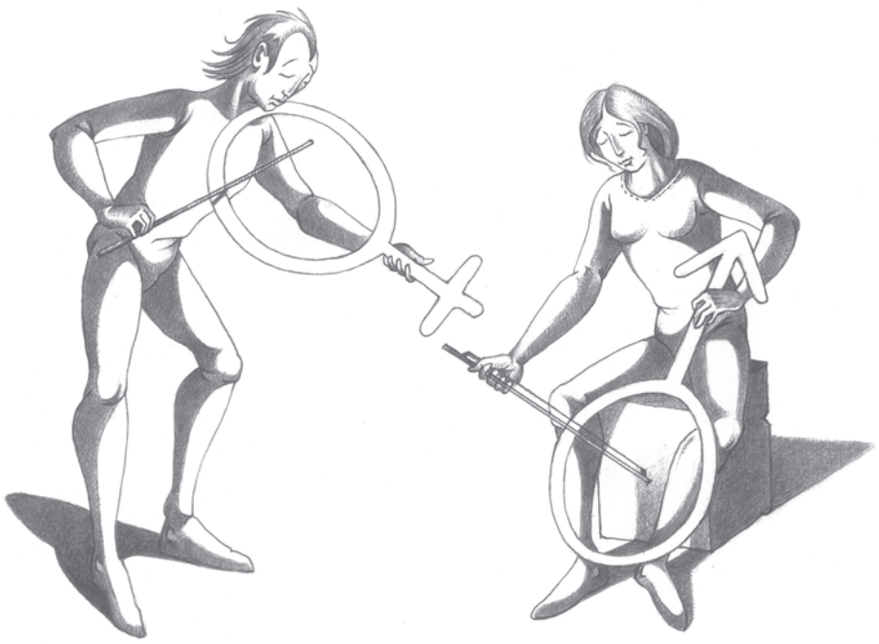
À l'heure où sont écrites ces lignes, les premières semaines de rentrée sont passées, tant pour nos structures culturelles (orchestres, choeurs, opéras) que pour celles d'enseignement.

Force est de constater que cette "rentrée" est placée sous le signe de l'inquiétude, souvent de l'incompréhension face à des employeurs de plus en plus irrespectueux de nos métiers et trop souvent, de nos collègues eux-mêmes. Mais c'est aussi un environnement tendu tant sur le plan intérieur (pouvoir d'achat, retraites) qu'extérieur (Ukraine).

Tout ceci nous amène à un fort accroissement des demandes d'aide juridique et de conseils en tous genres et ce n'est pas sans conséquence dans le fonctionnement de votre Syndicat.

Mais le SNEA continue aussi ses actions auprès du gouvernement, quel qu'il soit. Nous avons été reçus ce 15 septembre au Ministère de la Culture pour porter nos revendications sur le respect de nos missions d'enseignement, de nos statuts d'enseignants, de la reconnaissance du niveau de recrutement par une revalorisation des salaires, en regard des revalorisations accordées à nos homologues de l'Éducation Nationale.

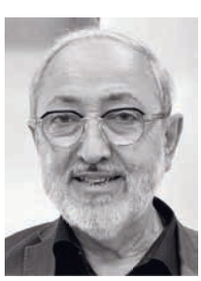
Parallèlement, si les évolutions sociétales ne sont pas nos préoccupations premières, nous soutenons bien évidemment ce qui est déjà pour nous une évidence sur le terrain, l'égalité hommes/femmes. Il y a bien longtemps que les orchestres français sont féminisés et le mouvement actuel en faveur des cheffes d'orchestre et des compositrices s'inscrit dans cette évolution légitime. Bien évidemment, nos établissements d'enseignement suivent cette même évolution, commencée depuis bien longtemps.



« Je te tiens, tu me tiens… On y vient ! »

Enfin, le 8 décembre prochain, des élections professionnelles dans la Fonction Publique Territoriale vont avoir lieu. C'est l'occasion de se faire entendre pas nos employeurs en étant présents et en soutenant les listes UNSA (et/ou SNEA-UNSA).

N'oubliez pas : votez et faites voter ! C'est essentiel au moment où les lignes directrices de gestion seront effectives dans les collectivités.



Michel VENTULA
secrétaire général
professeur percussionniste
(*anc.* Orchestre National du Capitole de Toulouse)

- Note du rédacteur en chef -

Notre Congrès se déroulera en juillet prochain et il faut s'y atteler dès maintenant : on vous donne les explications pour élire vos délégués ou vous présenter vous-mêmes au poste que vous souhaitez et dans les délais impartis. N'oubliez pas de mettre à jour votre adresse mail afin de pouvoir réaliser les élections de secrétaires de section et de syndicat départemental !

N'oubliez pas que ce journal est avant tout votre journal. À tout moment, vous pouvez proposer de traiter un sujet, pourvu qu'il soit d'un intérêt collectif et professionnel.

Bonne lecture !

Jacques MERRER
secrétaire national,
rédacteur en chef
professeur clarinettiste
(*anc.* Orchestre National de Lille)

Élections professionnelles : ne manquez pas le 8 décembre ! _

Petite piqûre de rappel aujourd'hui pour ne pas oublier cet événement important, cette occasion d'être représenté dans votre commune ou agglomération.

En effet, les élections des membres des comités sociaux territoriaux (CST), des commissions administratives paritaires (CAP) et des commissions consultatives paritaires (CCP) ont lieu seulement tous les quatre ans. Dans notre précédent journal, nous avons détaillé la compétence et la composition de chaque instance, les conditions pour être éligible et pour être électeur.

SOUVENEZ-VOUS, SI VOUS ÊTES

- ***Contractuel de droit public depuis au moins six mois,*** vous voterez pour les CCP et les CST ;
- ***Fonctionnaire titulaire à temps complet ou non complet,*** vous voterez pour les CAP et les CST ;
- ***Fonctionnaire stagiaire,*** vous voterez pour les CST.

- Vote par correspondance ? Vote électronique ? -

Vous pouvez voter par correspondance si vous n'exercez pas vos fonctions au siège du bureau de vote ou si, à temps partiel ou à temps non complet, vous ne travaillez pas le jour du scrutin. Sachez que la liste des électeurs admis à voter par correspondance est affichée, dans chaque collectivité et au CDG, au plus tard 30 jours avant la date des élections, soit depuis le 8 novembre 2022. Le vote électronique peut également être décidé par le Président du CDG, après avis du CST.

- Pour qui voter ? -

Évidemment pour la liste UNSA, si elle existe !

Dans le cas contraire, examinez les professions de foi des listes en présence et choisissez celle qui vous semble le mieux correspondre à la défense de vos intérêts (respect de nos statuts et du calendrier scolaire, entre autres).

Assistant Territorial d'Enseignement Artistique
Professeur Territorial d'Enseignement Artistique

Et si on débattait ?

- Une amélioration du régime indemnitaire et des salaires, comme à l'Éducation Nationale, ça vous parle ?
- Un respect de nos missions d'enseignement et du calendrier scolaire, on y va ?
- Des perspectives de carrière en catégorie A et A+, c'est pour quand ?
- Une prise en compte de nos frais professionnels, ça vous tente ?
- Une protection de la santé, ça vous dit ?

L'UNSA est présente dans de nombreuses instances :

- Conseil Commun de la Fonction Publique (CCFP)
- Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT)
- Conseil National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT)

Vos représentants UNSA siègeront au sein

- des comités sociaux territoriaux (CST)
- des commissions administratives paritaires (CAP)
- des commissions consultatives paritaires (CCP)

« Professeur de piano, j'enseigne au sein d'un conservatoire auprès d'élèves de tous âges et de tous niveaux. Adhérente depuis de nombreuses années au SNEA-UNSA, j'ai toujours considéré le syndicalisme comme une voix nécessaire pour protéger notre statut, si particulier mais si essentiel.

Le SNEA-UNSA a toujours répondu présent à mes demandes. Il m'informe de l'actualité (journal Accroche-Notes), m'écoute, m'accompagne et me défend si besoin, avec l'aide de collègues engagés, compétents et efficaces.

Merci le SNEA-UNSA, et vive la musique ! »

Mikiko, PEA dans le Grand Est

Comme Mikiko, vous voulez :

- être **informé·e** régulièrement
- être **accompagné·e** dans vos démarches
- compter sur un **militant de proximité** pour vous aider
- agir pour **améliorer votre quotidien**

Tous au congrès du SNEA ! _

NOTRE CONGRÈS SE DÉROULERA DU DIMANCHE 2 JUILLET AU MERCREDI 5 JUILLET 2023 À ANGERS

C'est un moment important dans la vie de notre syndicat ; le congrès est son " instance souveraine ", dans le sens où il en contrôle le bon fonctionnement ; en outre, il détermine les orientations générales, il prend acte de toutes les revendications qui lui sont soumises et il procède au renouvellement des postes des secrétaires nationaux et du bureau exécutif. Il peut même modifier les statuts et prononcer la dissolution et la liquidation du syndicat.

Sans aller jusqu'à cette extrémité qui, d'ailleurs, n'est aucunement d'actualité, il convient de procéder en amont à toutes les modalités prévues par le règlement intérieur.

Préparer notre congrès, c'est garantir son utilité et son efficacité !

APPEL À CANDIDATURE

Tout adhérent à jour de cotisation peut se porter candidat à un poste de responsable syndical, aussi bien au niveau de sa section locale que du syndicat départemental dont il dépend (s'il en existe un). Il peut aussi briguer le poste de délégué de région, de secrétaire national ou même l'un des postes du bureau exécutif.

Chaque adhérent va donc recevoir très prochainement un appel à candidature pour le renouvellement de tous ces postes.

RENOUVELLEMENT DES SECTIONS LOCALES ET DES SYNDICATS DÉPARTEMENTAUX

Dans le même délai, ces deux instances vont recevoir la liste des adhérents à jour de cotisation. Les électeurs pourront donc "candidater" en tant que responsable local et/ou départemental. Dès le mois de décembre 2022 jusqu'à la fin janvier 2023, les responsables sortants auront toute latitude pour organiser les élections : après l'appel à candidature, ils tiendront une assemblée générale et procèderont aux votes suivant leur usage local (à main levée, à bulletin secret ou par vote électronique).

Les résultats feront l'objet d'un procès-verbal transmis au secrétariat à Paris, au plus tard le 28 février 2023.

RENOUVELLEMENT DES DÉLÉGUÉS DE RÉGION

Si vous souhaitez vous porter candidat, manifestez-vous par écrit auprès du secrétariat à Paris, le 31 mars 2023 au plus tard.

Chaque adhérent sera ensuite informé de la liste des candidats courant avril 2023.

Les élections se dérouleront début mai 2023 par vote électronique. Le candidat ayant obtenu le plus grand nombre de suffrages sera nommé délégué de région, les autres candidats seront nommés conseillers régionaux pourvu qu'ils aient obtenu au moins 25 pour cent de votes favorables.

RENOUVELLEMENT DES SECRÉTAIRES NATIONAUX

Ils seront élus par les secrétaires de section, les secrétaires des syndicats départementaux et par les délégués de région.

Un vote électronique sera mis en place pendant le congrès jusqu'à la clôture du vote. Leurs attributions dépendront des orientations décidées par le congrès. Leur nombre ne pourra excéder quinze personnes.

RENOUVELLEMENT DU BUREAU EXÉCUTIF

Vous devrez justifier d'au moins trois années de cotisation pour vous déclarer candidat.

Si l'un des postes vous tente, vous devrez rédiger au plus tard le 31 mars 2023 une profession de foi en accompagnant votre candidature de deux autres noms (candidats remplissant les mêmes conditions), ceci afin que les postes de secrétaire général, secrétaire général adjoint et trésorier national soient pourvus dans une optique cohérente.

Le bureau national, via le secrétariat à Paris, transmettra alors, au plus tard le 31 mai 2023, les listes de candidats aux délégués de région et aux secrétaires nationaux.

Et c'est pendant le congrès que ces électeurs voteront pour choisir l'une des listes candidates. En cas d'absence de liste, ils éliront en leur sein le nouveau bureau exécutif.

Conformément à notre règlement intérieur, une commission des mandats (formée lors du précédent congrès) aura pour charge de surveiller le bon déroulement des élections.

VOICI LE CALENDRIER DES ÉCHÉANCES QUI VONT PONCTUER LE PROCHAIN SEMESTRE

DÉBUT DÉCEMBRE 2022

Le secrétariat du SNEA à Paris enverra les listes des électeurs concernés à chaque section locale et à chaque syndicat départemental.

Tout adhérent à jour de cotisation recevra un **appel à candidature pour les postes à pourvoir :** délégué (ou trésorier) de section, délégué (ou trésorier) départemental, délégué régional, secrétaire national et renouvellement du bureau exécutif ; il lui sera possible de briguer un ou plusieurs postes.

DE DÉBUT DÉCEMBRE 2022 ~ À FIN JANVIER 2023

Section locale (SL) et syndicat départemental (SD) procèderont au renouvellement de leur propre bureau par assemblée générale et suivant leurs moyens coutumiers.

28 FÉVRIER 2023 AU PLUS TARD

Section locale (SL) et syndicat départemental (SD) transmettront au secrétariat du SNEA à Paris le PV de leurs propres élections en indiquant les noms des nouveaux responsables (secrétaire et trésorier).

31 MARS 2023 AU PLUS TARD

Ce sera la clôture des inscriptions pour se porter candidat au poste de délégué régional, secrétaire national et/ou pour déposer une liste de 3 noms en vue du renouvellement complet du bureau exécutif.

COURANT AVRIL 2023

Le secrétariat du SNEA à Paris adressera à chaque adhérent la liste des candidats au poste de délégué régional de son territoire.

DÉBUT MAI 2023

Chaque adhérent votera électroniquement et dans le territoire qui le concerne, pour le renouvellement de son délégué régional.

COURANT MAI 2023

Le secrétariat du SNEA à Paris informera les nouveaux élus (secrétaires de section, secrétaires de syndicat départemental et délégués de région), **de la liste des candidats au poste de secrétaire national.**

Parallèlement, **les délégués de région et les candidats secrétaires nationaux seront informés des listes** de candidats pour le renouvellement du bureau exécutif.

2~5 JUILLET 2022

TENUE DU CONGRÈS

Les délégués de région, secrétaires de section et secrétaires départementaux voteront électroniquement pour élire les secrétaires nationaux.

Les délégués de région et les nouveaux secrétaires nationaux voteront électronique pour élire le bureau exécutif.

06.

CR Réunion Ministère/SNEA

16 Septembre 2022

Nous avons été reçus suite à notre demande auprès de Madame la Ministre de la Culture, par :

Raphael COULHON
Conseiller chargé de l'enseignement supérieur, de l'innovation, du numérique et du jeu vidéo

◦

Anouk ASPISI
Conseillère Spectacle vivant, Musique et Arts visuels

◦

Didier BRUNAUX
Chef de bureau de l'enseignement supérieur et de la formation professionnelle (DGCA)

•

La délégation du SNEA-UNSA était composée de :

Michel VENTULA ◦ Secrétaire général
Maurice LE MEUR ◦ Secrétaire Général-Adjoint
Christophe DACHARRY ◦ Trésorier National
Isabelle AYMARD ◦ Secrétaire Nationale

L'objet de cet entretien, qui a duré un peu plus d'une heure, était d'une part de présenter nos revendications et d'autre part d'essayer de reprendre le fil des négociations sur la révision statutaire entamé avec le cabinet de Jean CASTEX, alors Premier Ministre.

Après un préambule qui a permis de faire un état des lieux d'après pandémie (nous avons constaté à cette occasion le soutien du Ministère au Spectacle vivant et la reprise sur tout le territoire, mais aussi des difficultés pour notre Ministère à défendre la place de l'enseignement artistique dans le cadre des contraintes sanitaires), nous avons exposé nos revendications, avec en premier lieu le besoin impératif de simplifier nos statuts, dans la mesure où cette gouvernance bicéphale (Ministère de l'Intérieur pour les carrières et Ministère de la Culture pour la pédagogie) était devenue illisible tant pour nombre de collectivités que pour les enseignants eux-mêmes.

À cette occasion, nous avons insisté pour obtenir le soutien du Ministère de la Culture afin qu'au moins ses propres textes s'imposent dans les collectivités, notamment le BO 261 d'août 2016 qui indique clairement que les titulaires des DE et des CA voient l'organisation de leur travail basée sur les calendriers scolaire et universitaire.

•

Tout ceci a été évoqué dans le rappel des négociations précédentes, notamment avec le Cabinet de Jean Castex.

- Toilettage des statuts
- Enchevêtrement réglementaire
- Non respect des missions d'enseignement
- Non respect du calendrier scolaire

Sur l'ensemble de ces points, nous avons pu transmettre pour étude à la nouvelle équipe le dossier des négociations précédentes avec le cabinet Castex.

Cette désorganisation règlementaire avec "l'empilage" de textes concernant la Fonction Publique Territoriale provoque une : PRÉCARISATION CROISSANTE DE LA PROFESSION

- Revalorisation de nos carrières -

Enfin et cela fait partie de nos principales revendications, nous demandons ***une revalorisation urgente de nos rémunérations, afin d'honorer ainsi les diplômes requis.***

Pour cela, nous demandons aussi le reclassement en catégorie A des ATEAP (actuellement en B). *Ce dossier actuellement à l'étude est bloqué en raison des temps de formation différents suivant les diplômes actuels :*

- DE Musique /DUMI ~ bac + 3
- DE Danse / DE Théâtre / DE Cirque ~ bac + 2

Si la réponse semble être qu'il faudrait d'abord harmoniser les durées et le niveau universitaire de formation pour le reclassement des ATEAP en catégorie A, nous préconisons de commencer à reclasser les diplômés bac +3 (DE Musique et DUMI) et de trouver ensuite des mesures transitoires permettant à nos collègues exclus de "migrer" en catégorie A, afin de tenir compte de leurs spécificités professionnelles.

LES DEMANDES ET PROPOSITIONS

¬ ***Un soutien du Ministère de la culture réaffirmé et fort*** par rapport au Ministère de l'intérieur, au minimum en ce qui concerne les établissements labellisés.

¬ ***Des cadres d'emplois et des rémunérations calqués sur ceux de nos homologues de l'Éducation Nationale.*** Pour rappel, nos cadres d'emplois, dès leur création au sein de la Fonction communale, ont été conçus à partir de ceux de l'Éducation Nationale, y compris pour ce qui concerne les régimes indemnitaires.

¬ ***L'évolution de carrière des*** MIMS (titulaires du DUMI) ***possible vers la catégorie A*** (par voie de concours ou d'examen), évolution non prévue dans les textes statutaires, en attente de leur reclassement.

Les demandes précédentes ont été entendues, notamment au CSFPT, mais pas de réponse concrète.

¬ ***Une invitation pour le*** SNEA-UNSA ***à la rédaction des nouveaux*** SNOP (DGCA).

D'autres fédérations et regroupements professionnels (notamment des directeurs de conservatoire) ont déjà été sollicités pour cette rédaction. Les enseignants, directement concernés pour la mise en application des nouveaux textes n'ont pas encore été sollicités.

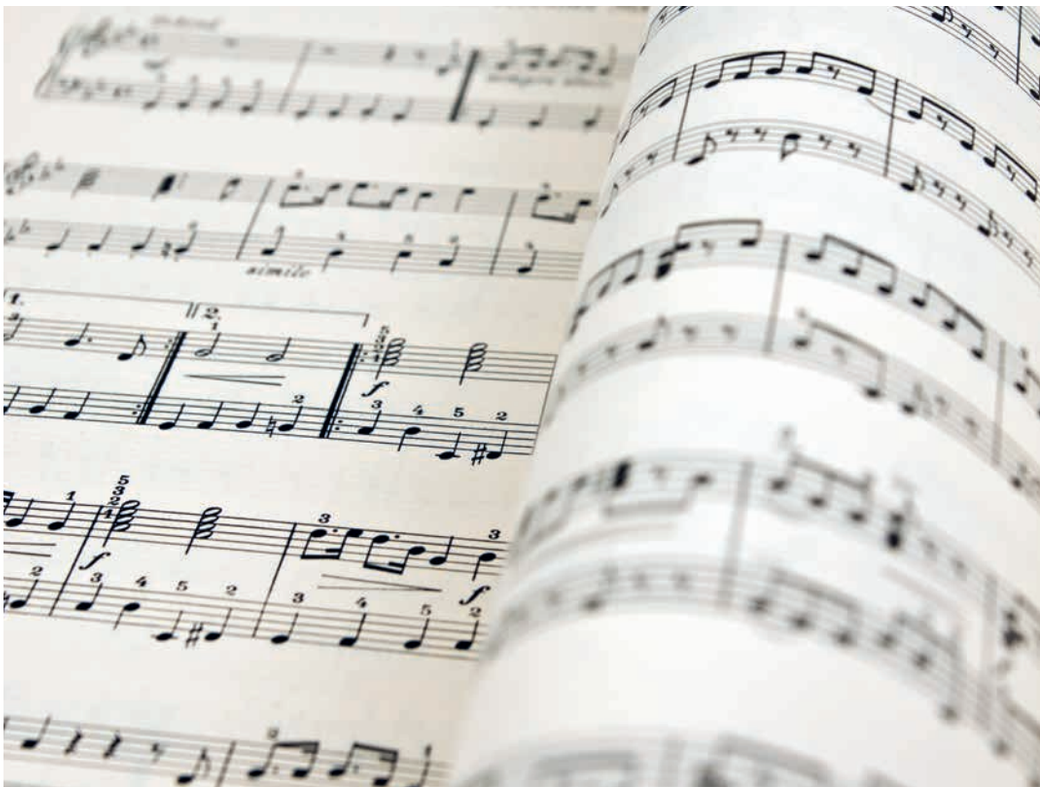
¬ ***Proposition de simplification des procédures permettant les inscriptions sur liste d'aptitude*** des PEA (CA-Master/CNFPT) et des AEAP (DE-Licence/Centres de gestion) par la création de jurys mixtes pour l'attribution des diplômes et l'inscription sur les listes

La proposition semble avoir été entendue, mais apparemment un manque de volonté politique visant à une simplification des procédures et à de substantielles économies n'est pas encore d'actualité, les différentes instances concernées harmonisant déjà difficilement leurs différents calendriers.

Nos interlocuteurs nous expriment aussi le besoin fort de leur faire remonter des propositions concrètes pour s'adapter aux nouveaux publics et aux nouveaux enjeux de la société actuelle (dans un contexte de redimensionnement).

En résumé, tout le monde a conscience de la nécessité de la refondation de l'enseignement artistique, afin de l'adapter aux nouveaux modes de vie. Mais dans un contexte de crise, il nous paraît nécessaire que l'État définisse un cadre clair et simple pour ce qui est, à nos yeux, essentiel, tant en direction des collectivités que des enseignants eux-mêmes.

L'enseignement artistique spécialisé doit garder toute sa place dans nos établissements labellisés et venir ainsi compléter l'Éducation artistique et culturelle qui est, normalement, partagée entre l'Éducation Nationale et les collectivités territoriales.



08.

Orchestres de Rouen et de Caen, parole de Normand ? _

L'avenir de ces deux formations est très incertain, malgré les propos rassurants des dirigeants de la Région Normandie. Une conférence de presse s'est tenue lundi 27 juin dans le but de "repenser l'articulation des deux formations orchestrales… afin d'étendre les répertoires et de diversifier les formats"… "L'ambition depuis 2016 est de construire une identité normande tout en s'appuyant aussi sur l'héritage des deux ex-régions, héritage qui place aujourd'hui la Région comme principal financeur des deux structures. En étroite collaboration avec l'État, le projet vise à un schéma musical global pour qu'aucun territoire ne reste dans une zone blanche".

Ainsi s'expriment les pouvoirs publics, chiffres à l'appui : l'engagement de la Région serait aujourd'hui de 46,8 millions d'euros, dont une enveloppe de 11 millions consacrée à la politique musicale "afin de garantir la qualité artistique sur scène ou derrière la scène".

- Quatre scénarios possibles ont été envisagés -

- *Fusion/absorption des deux structures.*
- *Création d'un orchestre extérieur à toute structure.*
- *Refonte de l'actuel* EPCC *de l'Orchestre de Rouen afin qu'il devienne à double objet avec élargissement du socle des tutelles. Les deux sites (Opéra de Rouen et* ORN *à Mondeville) seraient maintenus. Une direction unique et une déléguée. Disparition de l'association de* l'ORN.
- *"Chacun chez soi" : on ne change rien, mais danger de subventions réduites.*

Le scénario retenu par la Région est le troisième avec un appel d'offre à horizon dernier trimestre 2023. Selon la Région, cette option pourra unifier la Direction Générale et Musicale, valoriser l'identité de chaque phalange, rassembler les financements, construire un cadre règlementaire unifié, présenter des projets couvrant toutes les esthétiques, coordonner la diffusion et l'action culturelle et enfin revendiquer une nouvelle forme d' "orchestre exemplaire".

- Les deux orchestres actuels -

ORCHESTRE RÉGIONAL DE NORMANDIE (ORN)

- Créé il y a 40 ans à l'initiative de l'ex-région Basse Normandie et de l'État, devenu peu avant la fusion des deux régions Orchestre Régional de Normandie, géré sous forme associative.
- Association présidée par une personnalité qualifiée, Philippe Toussaint.
- Orchestre composé de ***18 musiciens*** (12 cordes, quintette à vent et piano) ***et 9 salariés administratifs et techniques***.
- Budget d'environ ***2,6 millions €*** : subvention de fonctionnement de la Région 1,7 million d'euros soit ***67 % du budget de fonctionnement***.
- Activité (saison 2018 – 2019) : ***283 prestations*** dont ***155 concerts*** et ***128 activités culturelles et de médiation***.

ORCHESTRE DE L'OPÉRA DE ROUEN NORMANDIE

- Orchestre intégré à l'EPCC Opéra de Rouen Normandie fondé en 2004.
- Orchestre composé de ***40 musiciens*** (27 cordes, 8 vents, 5 cuivres, 1 percussion).
- 62 salariés à l'Opéra de Rouen Normandie (hors musiciens) - 9 ETP dédiés au fonctionnement de l'orchestre.
- Budget ***4,2 millions €*** estimés pour l'orchestre.
- Une contribution statutaire de la Région estimée à ***57 % du budget de fonctionnement***.
- ***Opéra de Rouen Normandie labellisé Théâtre Lyrique d'Intérêt National***.
- Activité (saison 2018-2019) : ***324 prestations*** dont ***142 concerts*** et ***182 activités culturelles et de médiation***.

Le projet vise à créer un Grand Orchestre symphonique, puisant ses effectifs en additionnant ceux de l'Opéra de Rouen et de l'Orchestre Régional. Cette grande formation ne serait pas sans rappeler l'ONPL, sorte d'orchestre bicéphale avec pour ville-siège Angers et Nantes, chacune ayant son activité propre et se retrouvant parfois en "grande formation".

Les musiciens de Rouen et de Caen sont actuellement plongés dans l'incertitude : le cadre artistique des deux phalanges reste à définir avec la création du grand orchestre. Chacun tient évidemment à conserver son identité et sa spécificité.

- Et comment vont s'articuler les places de chaque artiste dans la grande formation ? -

Mêmes inquiétudes au sujet du planning, des solistes invités et de la direction artistique, sans compter les déplacements d'une ville à l'autre et les heures incalculables passées dans le bus…

Quant aux syndicats, ils sont souvent ignorés par les conseils d'administration, ils réclament une participation réelle en tant que représentants du personnel.

Il y a la version officielle et les réalités du terrain…

Maux de tête, fatigue oculaire ou raideur de la nuque ou des épaules ?

CE POURRAIT ÊTRE L'ÉCLAIRAGE DE VOTRE PUPITRE

Si votre pupitre est bien éclairé et si vous avez moins de 40 ans, vous pouvez probablement lire la musique à la lueur des bougies. Mais dans la deuxième partie de votre carrière, même si vous aviez dans votre jeunesse un œil de lynx, des problèmes peuvent se manifester. Un mauvais éclairage, non seulement entrave votre capacité à lire les notes, mais peut provoquer d'autres problèmes physiques.

Pour avoir un bon éclairage du pupitre, il faut :

1. Un rayonnement uniforme, de haut en bas et de gauche à droite : si au moins les éditeurs mettaient les notes importantes en haut au centre de la page, on pourrait se contenter d'un éclairage blafard, mais les notes importantes sont situées partout dans la musique !

2. Un visuel contrasté : une luminosité trop faible ne reflète pas suffisamment le fond blanc ou jaune, ce qui rend les notes noires difficiles à distinguer. Et une luminosité trop forte peut entraîner un faible contraste, cette fois parce que l'arrière-plan réfléchit tellement la lumière qu'il peut submerger les notes en provoquant des reflets. Trop de lumière ambiante (lumières de scène ou reflets) peut également réduire les contrastes.

3. Certaines "températures de couleur" (mesurées en température Kelvin) : elles peuvent activer davantage de récepteurs nerveux dans l'œil, augmentant ainsi la reconnaissance visuelle (par exemple, des notes sur les partitions). Lorsque la température de couleur atteint 5000 Kelvin ou plus, vous voyez les notes avec presque deux fois plus de terminaisons nerveuses même si l'intensité lumineuse est exactement la même. Les notes semblent plus lumineuses et avec de meilleurs contrastes.

Inversement, un mauvais éclairage musical peut provoquer un conflit optique, persistant généralement pendant tout le concert ou toute la répétition. Un autre type de conflit optique est causé par des sources lumineuses qui ne sont pas dirigées sur la page musicale, telles que les projecteurs de scène. Lorsque vous essayez de lire des notes, votre pupille s'ajuste pour une meilleure acuité visuelle. Si une lumière vive se situe à côté de votre pupitre, il y a un conflit optique persistant.

Une dernière cause de contrainte optique est l'acrobatie visuelle. La distance entre la partition et le chef d'orchestre augmente à mesure que vous vous rapprochez du bas de la page. En fait, non seulement nous déplaçons notre regard de haut en bas, mais nous passons d'une vision de près à une vision de loin. Même à un rythme lent, l'accommodation provoque un inconfort.

De nombreux musiciens sont tellement habitués à ces maux et douleurs qu'ils les acceptent simplement comme faisant partie du jeu. Les maux de tête et la fatigue oculaire sont les problèmes les plus évidents, augmentant souvent en intensité au cours de la seconde moitié d'une répétition ou d'un spectacle. Mais un conflit optique persistant peut entraîner d'autres douleurs migratoires : au cou, aux épaules, au bas du dos, aux bras et aux jambes. Tout en réduisant l'inconfort physique, un bon éclairage de votre pupitre améliorera votre plaisir de jouer de la musique.

D'après Alan MEDAK - fondateur de l'entreprise Lampcraft, fabricant d'éclairages portables pour pupitre

« On vous avait pourtant dit d'apprendre votre partition par cœur ! »

10.

Inflation, stagnation, récession, pouvoir d'achat en dilution ! _

Depuis 1975, pas un seul budget n'a été voté en équilibre par le parlement français. Depuis près de 50 ans, la France accumule, année après année, les déficits. Aujourd'hui la dette publique officielle dépasse les 3000 milliards d'euros. Ce qui représente une dette publique à rembourser de 43 000 euros par habitant.

Aujourd'hui, tout nouveau-né démarre donc dans la vie avec 43 000 euros d'endettement public. En 2017, la dette s'élevait à 32 000 euros par habitant. Sur les 600 milliards accumulés en 5 ans, seule la moitié est imputable à la crise Covid. Décidément, l'État dépense plus qu'il ne prélève sur les contribuables, renvoyant sur le dos des générations futures le règlement des dépenses du moment.

Le loi sur le pouvoir d'achat votée en août dernier est censée redonner un bol d'air aux Français assommés par une inflation massive. L'intention est louable : l'État volerait au secours des plus modestes dont le pouvoir d'achat serait amputé par l'envolée des prix de l'énergie et des matières premières…

En réalité, l'État alimente la spirale inflationniste par des mesures clientélistes et "court-termistes".

Les principales mesures censées augmenter le pouvoir d'achat des Français sont de l'enfumage. La priorité ne serait-elle pas de supprimer les taxes sur les taxes, par exemple ? La TVA sur les taxes sur l'énergie est un impôt contraire aux principes fiscaux fondamentaux… *(source : Contribuables Associés).*

Selon Bercy, le pouvoir d'achat des Français devrait légèrement progresser l'an prochain.

Par quel miracle ? Tout d'abord grâce au bouclier tarifaire sur le prix de l'énergie, qui devrait permettre de contenir l'inflation à 4,2% l'an prochain.

Mais surtout grâce… aux hausses de salaires. Bercy table en effet sur une hausse de salaire de 4,1% l'an prochain après 3,6% cette année *(source : Meilleurtaux Placement).*

Décidément, les salaires des enseignants artistiques ne semblent pas être comptabilisés… En deux ans, seule la grille AEA deuxième classe progresse réellement, les deux autres varient seulement de 5 points d'indice (hormis les tout premiers échelons). Quant aux PEA, c'est la stagnation complète des salaires. Ajoutez l'inflation, les prix qui montent, et vous soyez ce qu'il reste : encore moins de pouvoir, encore moins d'achats.

	AEA		AEA 2E CLASSE		AEA 1E CLASSE		PEA		PEA HORS CLASSE	
ÉCH	INDICE MAJORÉ		INDICE MAJORÉ		INDICE MAJORÉ		INDICE MAJORÉ		INDICE MAJORÉ	
	2020	2022	2020	2022	2020	2022	2020	2022	2020	2022
1	343 + 18	361	356 + 12	368	392 + 5	397	395	395	520	520
2	349 + 15	364	362 + 12	374	404 + 5	409	422	422	590	590
3	355 + 11	366	369 + 15	384	419 + 5	424	446	446	624	624
4	361 + 7	368	379 + 16	395	441 + 5	446	473	473	668	668
5	369 + 5	374	390 + 16	406	465 + 5	470	511	511	715	715
6	381 + 5	386	401 + 20	421	484 + 5	489	557	557	763	763
7	396 + 5	401	416 + 25	441	508 + 5	513	590	590	806	806
8	415 + 5	420	436 + 21	457	534 + 5	539	629	629	821	821
9	431 + 5	436	452 + 14	466	551 + 5	556	673			
10	441 + 5	446	461 + 24	485	569 + 5	574				
11	457 + 5	462	480 + 29	509	587 + 5	592				
12	477 + 5	482	504 + 35	539						
13	503 + 5	508	534							

GRADE D'ASSISTANT D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE À TEMPS COMPLET (INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE À 3 %, SANS PRIMES ET SFT) AU 1ER SEPTEMBRE 2022

ECHELON	IB	IM (+ 5 POINTS)	DURÉE	TBM	IR (3%)	PRIMES POINTS	CNRACL	CSG	CRDS	RAFP	TNM
13	597	508		2 463.82 €	73.91 €	-23.17€	-273.48 €	-229.39 €	-12.47 €	-3.70 €	1995.53 €
12	563	482	4 ANS	2337.72 €	70.13 €	-23.17€	-259.49 €	-217.65 €	-11.83 €	-3.51€	1 892.21 €
11	538	462	3 ANS	2 240.72 €	67.22 €	-23.17€	-248.72 €	-208.61 €	-11.34€	-3.36€	1812.73 €
10	513	446	3 ANS	2163.11 €	64 89 €	-23.17€	-240.11 €	-201.39 €	-10.95 €	-3.24€	1749.15 €
9	500	436	3 ANS	2114.61 €	63.44€	-23 17 €	-234.72 €	-196.87€	-10.70 €	-3.17€	1709.41 €
8	478	420	3 ANS	2 037.01 €	61.11 €	-23.17 €	-226.11€	-189.65 €	-10.31€	-3.06 €	1 645.83 €
7	452	401	2 ANS	1 944.86 €	58.35 €	-23.17€	-215.88 €	-181.07€	-9.84 €	-2.92 €	1 570.33 €
6	431	386	2 ANS	1872.11 €	56.16 €	-23 17 €	-207.80 €	-174.30 €	-9.47€	-2 81 €	1 510.72 €
5	415	374	2 ANS	1 813 91 €	54.42 €	-23.17€	-201.34€	-168.88 €	-9 18 €	-2.72 €	1 463.04 €
4	401	368	1 AN	1 784.81 €	53.54 €	-23.17€	-198.11€	-166.17€	-9.03 €	-2,68 €	1 439,20 €
3	397	366	1 AN	1775.11 €	53.25 €	- 23.17 €	-197.04€	-165.27€	-8.98€	-2.66 €	1 431.25 €
2	395	364	1 AN	1 765.41 €	52.96 €	- 23.17 €	-195.96 €	-164 36 €	-8.93 €	-2.65 €	1 423.30 €
1	389	361	1 AN	1 750.86 €	52.53 €	- 23.17 €	-194,35 €	-163.01€	-8.86€	-2.63 €	1 411.38 €

GRADE D'ASSISTANT D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE PRINCIPAL DE 2ÈME CLASSE (INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE À 3 %, SANS PRIMES ET SFT) AU 1ER SEPTEMBRE 2022

ECHELON	IB	IM (+ 5 POINTS)	DURÉE	TBM	IR (3%)	PRIMES POINTS	CNRACL	CSG	CRDS	RAFP	TNM
12	638	538		2614.17€	78.43 €	-23.17€	-290.17€	-243.38€	-13.23 €	-3,92 €	2 118.72 €
11	599	509	4 ANS	2614.17€	78.43 €	-23.17€	-274.02 €	-229.84 €	-12.49 €	-3.70 €	1999,50 €
10	567	485	3 ANS	2352.27 €	70.57€	-23.17€	-261.10 €	-219.00 €	-11.90 €	-3.53€	1904.13 €
9	542	466	3 ANS	2 260.12 €	67.80 €	-23.17€	-250.87€	-210 42 €	-11.44€	-3.39 €	1828.63 €
8	528	457	3 ANS	2 216.47€	66.49 €	-23 17 €	-246.03 €	-206.36€	-11.22 €	-3.32€	1792.87 €
7	506	441	3 ANS	2 138.86 €	66.49 €	-23.17 €	-237.41 €	-199.13 €	-10.82 €	-3.21 €	1 729.28 €
6	480	421	2 ANS	2 041.86 €	61.26€	-23.17€	-226.65 €	-190.10 €	-10.33€	-3.06 €	1 649 81 €
5	458	406	2 ANS	1 969.11 €	59.07 €	-23 17 €	-218.57 €	-183.33 €	-9 96 €	-2.95 €	1 590.20 €
4	444	395	2 ANS	1915.76 €	57.47 €	-23.17€	-212.65 €	-178.36€	-9.69 €	-2.87€	1 546.49 €
3	429	384	2 ANS	1915.76 €	55.87 €	-23.17€	-206.73 €	-173 39 €	-9.42 €	-2.79 €	1 502.78 €
2	415	374	1 AN	1813.91 €	54.42 €	- 23.17 €	-201.34€	-168.88 €	-9.18 €	-2.72 €	1 463.04 €
1	401	368	1 AN	1 784 81 €	53 54 €	- 23.17 €	-198.11 €	-166.17€	-9 03 €	-2.68 €	1 439.20 €

GRADE D'ASSISTANT D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE PRINCIPAL DE 2ÈME CLASSE (INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE À 3 %, SANS PRIMES ET SFT) AU 1ER SEPTEMBRE 2022

ECHELON	IB	IM (+ 5 POINTS)	DURÉE	TBM	IR (3%)	PRIMES POINTS	CNRACL	CSG	CRDS	RAFP	TNM
11	707	592		2 871.22 €	86.14 €	-23.17€	-318.71€	-259 19 €	-14.53 €	-4.31 €	2 329.33 €
10	599	574	3 ANS	2 783 92 €	83 52 €	-23.17€	-309.02 €	-267.32 €	-14.09 €	-4.18 €	2 257.80 €
9	660	556	3 ANS	2 696.62 €	80.90 €	-23.17€	-299.32 €	-251.06 €	-13.64€	-4.04€	2186,27 €
8	638	540	3 ANS	2 619,02 €	78.57 €	-23.17€	-290.71 €	-243.84 €	-13.25 €	-3.93 €	2 122.69 €
7	604	513	3 ANS	2 488,07 €	74.64€	-23 17 €	-276.18 €	-231.64 €	-12.59 €	-3.73 €	2 015.40 €
6	573	489	3 ANS	2371,67 €	71.15 €	-23.17 €	-263.25 €	-220.81 €	-12.00 €	-3.56 €	1 920.03 €
5	547	470	2 ANS	2 279.52 €	68.39 €	-23.17€	-253.03 €	-212.23 €	-11.53 €	-3.42 €	1844.52 €
4	513	446	2 ANS	2 163 11 €	64.89 €	-23 17 €	-240.11 €	-201.39 €	-10 95 €	-3.24 €	1749.15 €
3	484	424	2 ANS	2 056.41 €	61.69 €	-23.17€	-228.26€	-191.46 €	-10.41 €	-3.08 €	1 661.73 €
2	461	409	2 ANS	1 983.66 €	59.51 €	-23.17€	-220.19 €	-184.68 €	-10.04€	-2 98 €	1 602,12 €
1	446	397	1 AN	1 925,46 €	57.76 €	- 23.17 €	-213.73 €	-179.26€	-9.74€	-2.89 €	1 554.44€

GRILLE INDICIAIRE DU GRADE PROFESSEUR TERRITORIAL D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE-PEA

PROFESSEUR D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE DE CLASSE NORMALE

ECHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	DURÉE	SALAIRE BRUT
1	450	395	1 AN 6 MOIS	1915.76 €
2	488	422	2 ANS 6 MOIS	2046.71 €
3	519	446	3 ANS	2163.11 €
4	558	473	3 ANS	2294,06 €
5	608	571	3 ANS	2478.37 €
6	668	557	3 ANS 6 MOIS	2701.47 €
7	712	590	3 ANS 6 MOIS	2 861.52 €
8	763	629	3 ANS 6 MOIS	3 050.67 €
9	821	673	-	3 264.07 €

PROFESSEUR D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE HORS CLASSE

ECHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	DURÉE	SALAIRE BRUT
1	620	520	2 ANS 6 MOIS	2522,02 €
2	712	590	2 ANS 6 MOIS	2 861,52 €
3	757	624	2 ANS 6 MOIS	3026,42 €
4	815	668	2 ANS 6 MOIS	3 239,82 €
5	876	715	3 ANS	3467,77 €
6	939	763	3 ANS	3700,57 €
7	995	806	3 ANS	3909,12 €
8	1015	821	-	3981,87 €

Actualités juridiques _

Secteur public
par Christophe Boidin

L'INDEMNISATION DU FAUX VACATAIRE EXERÇANT UNE ACTIVITÉ ACCESSOIRE

Un enseignant exerçant une activité accessoire à l'école municipale de musique de Simiane-Collongue (département des Bouches-du-Rhône) a obtenu, par un jugement du tribunal administratif de Marseille en date du 31 mai 2021 *(TA Marseille, 31 mai 2021, n° 1902422, M. X. c/ Commune de Simiane-Collongue)* l'annulation de la décision de son maire refusant de requalifier ses engagements en qualité de "vacataire" en "agent contractuel", notamment par l'édiction de CDD depuis le 1er septembre 2004.

La commune de Simiane-Collongue a alors saisi la Cour Administrative d'Appel de Marseille en demandant l'annulation du jugement et l'annulation de sa condamnation à réparer financièrement la perte de rémunération subie par cet enseignant ainsi que le versement d'une somme de 4 200 euros au titre du préjudice moral.

La Cour Administrative d'Appel de Marseille confirme le jugement du tribunal administratif de Marseille par un arrêt rendu le 6 octobre 2022 *(CAA Marseille, 2ème chambre, 6 oct. 2022, n° 21MA03220, Commune de Simiane-Collongue c/ M. X).*

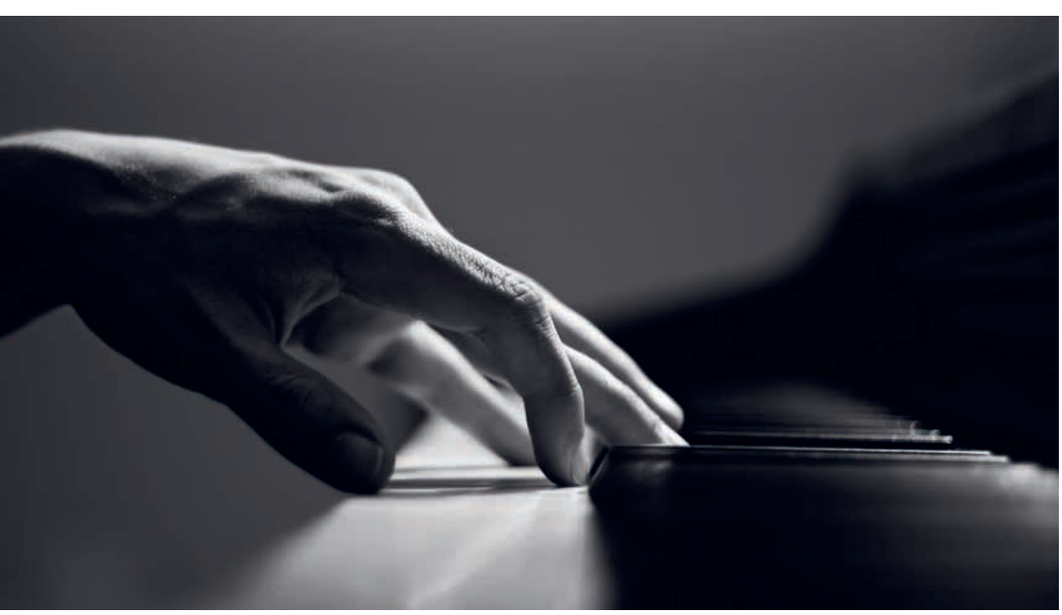
D'une part, cet arrêt rappelle, sans grande surprise, que cet enseignant ne pouvait être regardé comme un agent public ayant la qualité de "vacataire" dès lors qu'il avait été recruté sur un emploi permanent (1) ; d'autre part, cet arrêt apporte des précisions très intéressantes sur la détermination de son préjudice financier lorsque l'emploi est exercé dans le cadre d'une activité accessoire (2).

- 1 -
Un faux vacataire

Depuis un arrêt de cassation du Conseil d'État en date du 2 décembre 2019 *(CE, 4ème et 1ère chambres réunies, 2 décembre 2019, n° 412941, M. X c/ centre d'action sociale de la Ville de Paris, T. Lebon),* c'est désormais le critère déterminant du "besoin permanent" de l'administration qui permet de distinguer "l'agent contractuel" et le "vacataire". Le Conseil d'État avait déjà précisé que "la circonstance qu'un agent a été recruté plusieurs fois pour exécuter des actes déterminés n'a pas pour effet, à elle seule, de lui conférer la qualité d'agent contractuel" *(CE 11 févr. 2013, 8ème et 3ème sous-sections réunies, n° 347145, Mme A. c/ Ministre de l'intérieur, T. Lebon).*

La Cour Administrative d'Appel de Marseille en tire ainsi toutes les conséquences de droit sans grande difficulté puisque cet enseignant de l'école municipale de musique de Simiane-Collongue a bénéficié de contrats de vacataires sur une période allant du mois de septembre à celui de juin pendant de nombreuses années.

Dans ces conditions, il occupait un emploi répondant à un "besoin permanent" et ne pouvait être regardé comme ayant la qualité de "vacataire", engagé pour accomplir ponctuellement une tâche déterminée mais devait être considéré comme un "agent contractuel" recruté sur un emploi permanent.



- 2 -
Une indemnisation limitée en raison du caractère accessoire de l'activité exercée

En raison de l'illégalité du recrutement de cet enseignant en qualité de "vacataire", ce dernier a droit à la réparation des préjudices directement liés à cette illégalité, notamment par une indemnité correspondant à la différence entre les rémunérations qui devaient lui être dues et celles qu'il a effectivement perçues.

Cependant et dans les circonstances particulières de l'espèce, la Cour Administrative d'Appel de Marseille pose préalablement deux limites : d'une part, cet enseignant devait justifier avoir été autorisé par son employeur principal (la commune d'Aix-en-Provence) à cumuler cet emploi à l'école municipale de musique de Simiane-Collongue ; d'autre part, le montant des rémunérations qui devaient lui être dues ne saurait excéder le montant des rémunérations correspondant à une durée totale de service de 115 % d'un temps complet, eu égard aux dispositions de *l'article 8 du décret du 20 mars 1991.*

Dans le cadre de l'exercice d'une activité accessoire, la Cour Administrative d'Appel de Marseille limite ainsi l'indemnité réparatrice tirée de cette illégalité.

Pour rappel, les assistants et professeurs d'enseignement artistique peuvent être autorisés à exercer une activité accessoire auprès d'une autre collectivité territoriale, en respectant néanmoins la combinaison du *décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020* (autorisation de cumul d'activités) et du *décret n° 91-298 du 20 mars 1991* (règle des 115 %).

Par ailleurs le Conseil d'État a eu l'occasion de préciser que la combinaison de ces deux décrets s'applique également aux enseignants titulaires de la fonction publique territoriale d'un emploi à temps complet *(CE, 9ème et 10ème sous-sections réunies, 20 déc. 2011, n° 317792, Fédération autonome de la fonction publique du Nord-Pas-de-Calais c/ commune de Marcq-en-Baroeul, T. Lebon).*

Le statut de la fonction publique est mort … Vive le CGFP !

Depuis le 1er mars 2022, le statut de la fonction publique a été abrogé (suppression du statut qui cesse d'être applicable pour l'avenir) par l'entrée en vigueur du nouveau "code général de la fonction publique" (CGFP). Il s'agit du 77ème code français officiel dont l'entrée en vigueur aurait pu être accompagné d'un extrait de l'arlésienne de Georges Bizet au regard des nombreux projets de loi, des circulaires et des cinq lois d'habilitation votées entre 2004 et 2016 qui sont restées infructueuses. Le code général de la fonction publique "est le reflet d'une ambition, celle de rendre plus lisible et accessible un statut modernisé pour satisfaire tant les attentes des agents publics que celle des encadrants ou des services des ressources humaines" selon le rapport au président de la république relatif à *l'ordonnance n° 2021-1574 du 24 novembre 2021* portant partie législative du code général de la fonction publique *(JORF n° 0283 du 5 décembre 2021 - Texte n° 84).*

L'accessibilité, l'intelligibilité et la lisibilité sont ainsi l'aboutissement et l'objectif de cette codification à droit constant.

La codification à droit constant a pour objet de rassembler et de classer par thème l'ensemble des normes éparpillées structurant le statut de la fonction publique en assurant le respect de la hiérarchie des normes et l'harmonisation de l'état du droit.

Ce sont 18 lois et ordonnances, ainsi que de nombreuses dispositions disséminées dans plus de 70 autres lois et ordonnances qui ont été abrogées par cette codification. Ce travail important d'harmonisation et de réécriture a été engagé avec la volonté de "fusionner" les dispositions communes aux trois fonctions publiques.

Ce code est organisé autour de 8 livres, reposant sur la logique d'une numérotation décimale :

- LIVRE I (droits, obligations et protections)
- LIVRE II (Exercice du droit syndical et dialogue social)
- LIVRE III (Recrutement)
- LIVRE IV (Principes d'organisation et de gestion des ressources humaines)
- LIVRE V (Carrière et parcours professionnels)
- LIVRE VI (Temps de travail et congés)
- LIVRE VII (Rémunération et action sociale)
- LIVRE VIII (Prévention et protection en matière de santé et de sécurité au travail).

Christophe BOIDIN
secrétaire national
saxophoniste (Orchestre de la Police Nationale)

Actualités juridiques _

Secteur privé
Jean-François Lagrost

Quel est le calcul de l'indemnité de licenciement *(sur les trois derniers mois ou sur les 12 derniers mois)* ***et la prise en compte de l'ancienneté ?***

- Voyez l'art. 4.4.3 de la convention collective -

Tout salarié licencié pour motif économique ou personnel, sauf en cas de faute grave ou lourde, perçoit après 8 mois d'ancienneté dans l'entreprise une indemnité de licenciement égale à un quart de mois de salaire par année de présence dans l'entreprise. Cette indemnité est portée à un tiers de mois pour la onzième année de présence, ainsi que pour les années suivantes.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité est, selon le cas le plus favorable au salarié, soit la moyenne des trois derniers mois de salaire, soit la moyenne des douze derniers mois de salaire, étant entendu que les gratifications de caractère exceptionnel ou contractuel perçues pendant ces périodes sont prises en compte pro rata temporis.

La première étape est donc de calculer la moyenne de vos 12 derniers mois de salaire brut et la moyenne de vos 3 derniers mois de salaire brut. Vous gardez le montant le plus élevé. Vous le divisez par 4 et le multipliez par le nombre d'années effectuées entre votre embauche et 10 ans passés dans l'école *(Ind. 1)*. Vous le divisez par 3 et le multipliez par le nombre d'années effectuées entre votre 11e année de présence et le 31 août 2022 *(Ind. 2)*. Vous additionnez les deux montants *(Ind. 1 et Ind. 2)* ***: c'est votre indemnité légale de licenciement.***

Pensez à vérifier que vos derniers bulletins de salaire prennent bien en compte l'avenant 193 (augmentation de la valeur du point et revalorisation des indices), étendu le 22 juillet 2022 et donc applicable dans toutes les écoles associatives, avec effet rétroactif au 1er mai 2022 ou au 1er août 2022 selon que votre école est ou non adhérente au syndicat professionnel représentatif de la branche (Hexopee).

•

J'envisage de démissionner de mon école à la rentrée. Pourriez-vous me dire quelle est la durée de mon préavis ?

Si je ne me trompe pas, je dois l'envoyer en recommandé avec accusé de réception et le préavis commence à compter de la réception ou à compter de la date inscrite sur l'avis de passage en cas d'absence ? Pour la démission, y a t-il des choses à faire ou à ne pas faire ? Je pense indiquer que la distance, les heures de trajets ne sont plus possibles.

La durée du préavis est de 2 mois. Ce préavis commence à la date de la première présentation de votre lettre recommandée de démission.

On entend par 1ère présentation, celle qui correspond à la réception si le destinataire est présent, ou à la date inscrite sur l'avis de passage si le destinataire est absent. Si votre employeur ne retire pas son recommandé, il est réputé avoir pris connaissance de son contenu à la première présentation par le facteur.

Une démission n'a pas à être motivée. Vous pouvez donc la justifier comme vous voulez… ou ne pas la justifier. Et si votre structure a un passif important, il peut être judicieux de négocier une rupture conventionnelle plutôt que de démissionner.

•

Un directeur fraîchement nommé d'une école de musique associative souhaite s'informer des principales obligations de sa structure envers les salariés - conventionnelles et syndicales.

La convention collective Éclat a valeur de loi dans votre structure comme dans toutes les écoles de musique associatives de France. En outre, Le principal point de vigilance est *l'art. 1.4.3 de l'Annexe I.* Il implique une rémunération fixe chaque mois, 12 mois sur 12, calculée en multipliant un indice par la valeur du point, au prorata d'un temps plein. Il rend illégal tout calcul via un taux horaire, ce qui exclut de fait toute pratique de lissage ou annualisation. Je vous encourage à vérifier que ce point est bien respecté dans votre structure : tout enseignant peut s'en prévaloir et les montants en jeu peuvent être conséquents quand il n'est pas respecté. La mention d'un taux horaire sur les contrats doit vous mettre la puce à l'oreille.

D'une manière générale sachez que, des contrats, de la convention collective ou du code du Travail, ce sont les dispositions les plus favorables aux salariés qui s'appliquent (ils peuvent se prévaloir des trois).

Exemple : la convention collective prévoit une rémunération minimale pour les animateurs-techniciens de 250 x 6,61 = 1652,50 € ; or le Smic a été revalorisé à 1678,95 € ; les AT bénéficient donc du second montant pour un temps plein (26 h).

¬ ***Deuxième élément qui remonte souvent au pôle juridique :*** le type de contrat. Le mode normal d'embauche est le CDI. Le CDD ne peut servir que dans des cas particuliers (remplacement) et le motif du recours au CDD doit être indiqué sur le contrat. En aucun cas un CDD ne peut servir de période d'essai. Le recours au CDI-Intermittent est totalement exclu pour nos professions. Ainsi, bien évidemment, que le salariat déguisé (auto-entrepreneurs). Le contrat de travail doit être conforme aux textes normatifs supérieurs (convention collective et code du Travail).

¬ ***Troisième élément : le statut des enseignants***. Selon *l'art. 1.4.1 de l'annexe I,* "les salariés reçoivent la qualification de professeur s'il existe des cours et des modalités d'évaluation des acquis des élèves s'appuyant sur un programme permettant de mesurer leur progression et de passer d'un niveau à un autre." Par conséquent, à partir du moment où il est demandé aux salariés d'évaluer leurs élèves (quelles que soient les modalités de cette évaluation – *examens, auditions, contrôle continu, bulletins, etc.), les salariés reçoivent la qualification de professeur (indice 260, temps plein 24h)* – y compris, donc, si leur contrat mentionne un statut d'animateur-technicien, et indépendamment de leurs diplômes (DE, etc.)

¬ ***Quatrième élément : le conseil social et économique*** (CSE) ***et le droit syndical*** *(titres II et III de la convention collective)*. Il appartient à l'employeur de prendre l'initiative d'organiser l'élection d'un CSE quand l'association comporte plus de 6 salariés équivalent temps plein (disposition conventionnelle plus favorable que le code du Travail, qui met le seuil à 11). Il commet un délit d'entrave s'il n'organise pas ces élections moins d'un mois après la demande d'un salarié ou d'un syndicat. L'absence de CSE peut invalider le règlement intérieur ou certains licenciements. Chaque section syndicale présente dans l'école dispose de son panneau d'affichage. Les communications syndicales sont transmises à l'employeur pour information (ce dernier ne peut s'opposer à l'affichage de ces communications.

•

J'ai déjà eu des soucis avec des jours de carence retirés.

Actuellement je suis en arrêt maladie pour cause covid et je viens de recevoir un mail me "proposant" de récupérer les cours pendant les vacances ou de les faire récupérer par un autre prof.

Il n'y a bien évidemment rien à "rattraper" lorsqu'on subit un arrêt maladie.

Les jours de carence pratiqués lors de vos arrêts maladie sont légaux si l'ensemble des conditions suivantes sont remplies : vous avez moins de 50 ans, vous n'avez pas été hospitalisé, l'arrêt est inférieur à 15 jours (prolongations incluses), il ne s'agit pas d'un des deux premiers arrêts maladie de moins de 15 jours de l'année civile.

Si l'une de ces conditions n'est pas remplie (par exemple, votre arrêt est supérieur à 15 jours), alors l'employeur doit subroger votre salaire dès le premier jour.

Il suffit de rappeler à votre directrice que lors d'un arrêt maladie, le contrat est suspendu : vous n'avez pas de tâches à exécuter. Si elle souhaite proposer des cours supplémentaires, ils doivent être rémunérés comme tels, en heures supplémentaires (avec majoration de 25%), et avec votre accord bien sûr.

Concernant le mode de communication : vous restez entièrement décisionnaire quant à la manière dont vous utilisez vos outils personnels de communication (adresse mail personnelle, portable, WhatsApp, etc.) Vous pouvez si nécessaire indiquer à votre directrice par quels moyens elle peut communiquer avec vous et lui rappeler les principes du droit à la déconnexion.

MONTANT DES COTISATIONS

Réuni à Bagnolet les 17 et 18 octobre 2022, le Bureau National a pris la décision de simplifier la grille des cotisations.

Délaissant les 67 tranches actuelles, le projet applicable dès 2023 prendra uniquement en compte le salaire brut annuel. Avec 14 paliers distants de 200 euros chacun, les cotisations seront ainsi établies d'une manière plus juste, plus simple, plus claire.

C'est la fiche de salaire du mois de décembre (évidemment confidentielle et protégée par le RGPD) qui permettra désormais de situer et de définir pour l'année suivante le palier de cotisation qui correspond à chaque adhérent.

BULLETIN D'ADHÉSION (à joindre à votre cotisation)

Date d'envoi : ..... / ..... / .....

NOM en majuscules : ..... Prénom(s) : .....
Adresse : ..... Code postal : ..... Ville : .....
Nom de naissance : ..... Date de naissance : ..... / ..... / .....
Tél. domicile : ..... Tél mobile : ..... E-mail : .....

Veuillez indiquer votre emploi principal : .....

ENSEIGNANT : ☐ Temps complet ☐ Temps en dessous du mi-temps

☐ **Dans la Fonction publique territoriale**
Nom de l'établissement : .....
Type : ☐ CRC/CRI ☐ CRD ☐ CRR
Grade : ☐ ATEA ☐ ATEAP 2 ☐ ATEAP I ☐ PEA ☐ PEA HC

☐ **Dans un Établissement public (CNSM - Pôle supérieur)**

☐ **Dans le privé (Convention collective Eclat)**
Nom de l'établissement : .....
Vous êtes : ☐ Titulaire ☐ Contractuel CDI ☐ Contractuel CDD

ARTISTE INTERPRÈTE (Musique - Danse - Théâtre)

☐ **Dans la Fonction publique ou parapublique**
Nom de l'établissement : .....
Type : ☐ Territorial ☐ EPA

☐ **Dans une structure associative (Convention collective Syndeac/autre)**
Nom de la structure : .....

Entourez ci-dessous votre niveau de rémunération mensuelle nette (avant impôt) :

moins de 1000 € | 1001 ~ 1200 € | 1201 ~ 1400 € | 1401 ~ 1600 € | 1601 ~ 1800 € | 1801 ~ 2000 €
2001 ~ 2200 € | 2201 ~ 2400 € | 2401 ~ 2600 € | 2601 ~ 2800 € | 2801 ~ 3000 € | plus de 3001 €

MERCI DE JOINDRE LE DERNIER BULLETIN DE SALAIRE OU CELUI DE DÉCEMBRE PRÉCÉDENT.

SNEA-UNSA - Bourse du Travail, 3 rue du Château d'eau 75010 Paris
01 53 20 09 28 - secretariat.snea@gmail.com

comité de rédaction_ Jacques Merrer (rédacteur en chef), Michel Ventula, Laurent Soler, Christophe Boidin, Jean-François Lagrost
directeur de la publication_ Michel Ventula
illustrations_ Hubert Devriendt
conception graphique_ Alchimy. I www.agence-alchimy.fr