



Annexe 1 : CR ENTRETIEN ENTRE E. JUILLERET, CSE et MT GONTARD, PRESIDENTE AMC2 du 5 MARS 2021 rédigé par la Présidente et annoté en rouge par le membre du CSE

CR ENTRETIEN ENTRE
E. JUILLERET, CSE et MT GONTARD, PRESIDENTE AMC2
5 MARS 2021

M. JUILLERET a sollicité par mail en date du 20/02/2021 une entrevue Conseil d'Administration/Professeurs avec un caractère d'urgence. La Présidente a proposé dans un 1^{er} temps de recevoir le membre du CSE. Cette rencontre a eu lieu le vendredi 5 mars 2021 de 14H à 16H. L'ordre du jour a été constitué des 4 points écrits par M. JUILLERET auxquels se rajoute l'interpellation directe clôturant son mail.

Le cadre est précisé : réunion de 2H maximum, CR rédigé dès la fin de journée. Retour du CR signé par M. JUILLERET pour formaliser son accord lundi 8 mars au plus tard.

1/ Accumulation des procédures administratives qui parfois sont doublons, provoque le sentiment de ne plus faire que ça

Certains profs sont perdus (pas la majorité) car ils reçoivent des mails de leur référent « en titre » mais aussi d'autres référents. Un même message peut parvenir de 3 référents différents. Il serait + facile pour les profs d'avoir un seul interlocuteur et que tout leur parvienne par leur référent en titre.

Doublons : 1/ Il faut rendre un document sur la présence des élèves et remplir également e-muse pour les absences 2/ feuille de présence et feuille d'heures. M. JUILLERET estime que ces 2 documents pourraient être fusionnés.

Fiches de suivi pédagogique : avant le confinement aucune fiche de suivi n'était demandée. Mise en place pour fournir des éléments aux parents, si nécessaire, pour les cours en visio. M. JUILLERET estime que cet écrit n'a aucun poids et peut être contesté par les parents. N'a personnellement jamais rempli cette fiche (Ce n'est pas le cas. Ceci m'est arrivé une fois) et n'a eu aucun problème avec ses élèves. Chaque élève a un cahier sur lequel il note ce qu'il doit faire pour la prochaine séance. Fait le parallèle avec le carnet de liaison à l'école

« On ne fait plus que ça » : les profs ont le sentiment de ne plus faire de musique, de ne plus parler de musique entre eux mais que d'administratif.

2/ L'incompréhension de la motivation de n'accueillir que les débutants 1^{ère} année après 18H00 en instrument compte-tenu que ces cours sont les moins à risques.

La Présidente rappelle à partir de quelle information (EXOPE) et pourquoi ces décisions ont été prises (privilégier les débutants et les petits, fidéliser les élèves, organiser in situ les cours ne pouvant être faits à distance), décisions qui ont fait l'objet de 2 communications auprès des enseignants les 19 et 22 février 2021.

Réponse de M. JUILLERET : les cours de pratique collective sont potentiellement plus à risques. Les cours individuels d'instrument à distance, sur le long terme « ça ne marche pas. Il va y avoir une grosse casse sur tout le 1^{er} cycle ». Les 1^{er} cycles qui participent à des orchestres ne bénéficient pas d'un enseignement à la hauteur. M. JUILLERET ne demande pas l'arrêt des pratiques collectives mais propose d'ouvrir également in situ les cours d'instrument individuel. Il tient compte de la fragilité de santé de certains enseignants et estime que le choix devrait être laissé à chaque professeur de revenir ou non faire ses cours en présentiel pour les mineurs.

3/ Un fonctionnement qui, s'il était prometteur, s'est révélé encore plus complexe que le précédent et suscite la confusion.

La Présidente rappelle que toutes les décisions qui sont appliquées à l'AMC2 ont été validées par le Conseil d'Administration qui soutient pleinement le Directeur dans sa mission.

La nouvelle organisation a été saluée avec satisfaction car il y avait promesse de plus de transversalité.

Aujourd'hui, les professeurs ressentent plutôt de la complexité que de la clarté.

Exemple : chaque professeur a son référent en titre mais peut avoir à faire au référent responsable des évaluations et au référent responsable des fiches de suivi. Un tiers environ des enseignants souhaiterait que tout passe par le référent en titre, même si cela lui donne plus de travail.

Proposition de M. JUILLERET : ne pas supprimer l'organisation actuelle mais préciser les rôles et les missions des référents. M. JUILLERET précise qu'il a évoqué ce point avec Rodolphe Saint-Pol en fin d'année qui a répondu qu'on était en phase de mise en place et d'ajustement.

4/ Devoir rendre le compte des heures de préparation de la manière demandée fait naître un sentiment de flitage

La Présidente demande comment M. JUILLERET définit le flitage. Réponse : quand on est continuellement surveillé, qu'on veut tout savoir, qu'on est soumis de manière permanente à une intrusion. L'Etablissement demande des comptes sans légitimité (Terme inapproprié) à le faire.

La Présidente rappelle qu'un professeur à temps plein est rémunéré sur une base de 35H/semaine et doit donc 35H de travail à son employeur. Il est en situation de subordination sur ce temps-là et son employeur peut légitimement lui demander des comptes sur ces 35H. M. JUILLERET est en désaccord total et estime que le temps de préparation est du travail non effectif car non contrôlable mais est considéré comme du travail effectif pour les avantages et fait référence en cela à l'avenant 183 de la convention collective. Il estime que l'Inspectrice du travail méconnaît notre secteur d'activité et a adapté aux écoles de musique ce qui se pratique dans d'autres secteurs comme la maintenance. Aucune école de musique ne pratiquerait le contrôle des heures de préparation : si tout un secteur était dans l'illégalité, la Directrice serait intervenue depuis longtemps.

M. JUILLERET précise qu'il a en sa possession des éléments en provenance de son syndicat dont il attend la confirmation et qu'il ne peut me révéler aujourd'hui. Je lui demande de nous les transmettre rapidement.

5/ « J'attire votre attention sur les circonstances que nous vivons. J'avais signalé en fin d'année dernière que l'équipe montrait une certaine lassitude. Elle a su montrer qu'elle pouvait retrouver un peu de sa motivation cette année mais beaucoup sont maintenant « à fleur de peau ».

La Présidente rappelle que le CA avait bien pris en compte les efforts fournis l'an dernier et avait voté en séance de juin 2020 le versement d'une prime exceptionnelle pour reconnaître le travail déjà effectué et encourager les salariés à poursuivre cet effort.

Pour M. JUILLERET, « les profs ne sont pas bien ». Environ une quinzaine sont dans une situation de « ras le bol » et parmi eux 7 ou 8 seraient « un cran au-dessus ». Il ressent une grande nervosité chez ses collègues. La Présidente insiste sur sa responsabilité en tant que Présidente pour sauvegarder le bien-être des salariés et prévenir toute situation de souffrance et de difficulté. Si des cas individuels étaient connus, M. JUILLERET serait tout à fait dans son rôle pour les signaler. M. JUILLERET précise qu'il n'y a pas de situation de détresse mais une saturation. « Certains se taisent mais n'en pensent pas moins et d'autres sont satisfaits du fonctionnement dans l'école ».

« Des profs se posent la question de l'avenir de l'école : on va où ? Certains ne voient pas d'avenir dans l'école. La manière dont ils évoluent dans l'école les empêche de se projeter. Certains souhaitent partir ailleurs, démissionner ». C'est la globalité de tout ce qui a été évoqué qui est la cause du malaise.

La Présidente informe qu'un projet de coopération sur le Plateau Nord prend forme et est porté par les 3 maires et leurs conseils municipaux. Il concerne plusieurs domaines dont le secteur culturel incluant les écoles de musique. La Présidente rappelle que ce projet a été fortement porté par Rodolphe Saint-Pol et Christine Ravit, actuelle vice-présidente, mais futé à l'époque d'une écoute attentive de la part des politiques il n'a pas abouti. Ce projet pourrait redonner de l'élan aux salariés de l'école. M. JUILLERET pense qu'il faudrait rapidement et amplement communiquer sur ce projet auprès des salariés.

Pour terminer cet entretien, la Présidente précise que les réponses seront apportées à l'ensemble des salariés

en réunion plénière avec présence de membres du CA. Elle évoque les difficultés actuelles pour organiser en présentiel une telle réunion. Même si tout le monde n'est pas présent, cela peut représenter environ 25 à 28 personnes au total. Il faut trouver une salle adéquate. Les services de la Mairie seront contactés pour que nous soyons fixés rapidement. M. JUILLERET avance que le personnel peut comprendre nos difficultés logistiques et acceptera un délai si cela s'avère nécessaire.

FIN DE LA SEANCE A 16H

Annexe 2 : Synthèse Réunion du 27 mars 2021 CA / Professeurs rédigée par les professeurs

Synthèse Réunion du 27 mars 2021 CA / Professeurs

1. « Accumulation des procédures administratives qui parfois font doublons, provoque le sentiment de ne plus faire que ça »

Feuille de présence : Il nous semble normal et justifié de préciser nos heures de présences à l'école de musique mais le décompte des heures de préparation est impossible à remplir honnêtement. La plupart des professeurs vivent leur musique en dehors des heures de « bureau ». Nous donnons tous du temps supplémentaire depuis des années en dehors des heures « officielles » : travail de l'instrument, préparation de partitions, écoute de musique, recherche de partitions, corrections de devoirs etc... Comment remplir ce document sans mentir ? Comment remplir ce document lorsque l'on est multi-employeurs ? Est-ce que toutes les écoles, conservatoires etc... sont en dehors des clous depuis des années ?

Il y a quelques temps notre emploi du temps suffisait à justifier notre temps de travail. Ensuite, il nous a été demandé de remplir une feuille de présence à signer à chaque fin de semaine. Aujourd'hui, on nous demande de remplir un fichier excel pour redire les mêmes choses plus un temps de préparation à préciser. En tant que professeur, nous préférons passer du temps à élaborer des projets et nous occuper de nos classes plutôt que de passer des heures à remplir de tels documents.

Suivi pédagogique : un suivi pédagogique hebdomadaire avait été demandé lors du 1er confinement. Dès la rentrée de septembre 2020, il nous a fallu garder ce suivi mais en ayant l'obligation de le rendre tous les soirs. Pourquoi avoir alourdi cette procédure ? Pour les professeurs qui avaient toujours rempli leur suivi cela a été vécu comme une punition.

Règlement : en plus des absences notifiées dans Imuse il nous est également demandé d'envoyer un sms ou mail pour dire quand les élèves sont absents. C'est compréhensible lorsque l'absence modifie notre arrivée ou notre départ de l'école mais pourquoi le faire aussi le reste du temps ?

15mn de temps d'aération : Dans le décret, il s'agissait seulement d'une recommandation pourtant ce temps nous a été imposé dès la rentrée créant de nombreuses difficultés dans l'élaboration des emplois du temps. Il n'y a eu aucune souplesse sur ces 15mn. Il y a eu de nombreuses discussions concernant la mise en place de ce 1/4 d'heure. D'un côté, il nous était soutenu que c'était compris dans le temps de préparation et d'un autre que cela devait être un temps payé en heure supplémentaire. Finalement, ce temps, légalement, ne pouvait pas être pris dans le temps de préparation et a dû être payé en heure supp. On nous a reproché d'être à l'origine de la mise en place de mesures demandées par l'inspection du travail ce qui a créé un sentiment fort de culpabilité chez certains professeurs. Pourquoi la question des 15 mn n'a pas été approfondie avant d'être mise en place ? Nous n'aurions pas posé la question à la directrice si cette mesure avait été étudiée avant. Est-ce que notre défense a été prise auprès de l'inspectrice du travail ? Lui expliquer que dans notre métier ce n'était pas possible de détailler les heures de préparation et que c'est pour cette raison que ce n'était demandé à aucun autre établissement ?

Qu'est-ce qui a changé dans la loi qui justifie toute cette paperasse? Etions-nous hors la loi ces dernières années?

2. « L'incompréhension de la motivation de ne pas accueillir que les débutants 1ère année après 18H00 en instrument compte-tenu que ces cours sont les moins à risques »

Emploi du temps : certains professeurs ont eu des difficultés avec leurs emplois du temps. Cela a entraîné pendant des mois à cause d'un manque de confiance envers les professeurs, des décisions prises pour les uns mais pas pour les autres. Pour la plupart, les emplois du temps ont dû être fait et refait de nombreuses fois depuis le début de l'année. Nous pensions qu'en janvier cela reviendrait plus ou moins à la normale puisque le dernier décret autorisait les mineurs à se rendre à l'école malgré le couvre-feu. Il a fallu attendre mars pour cela. Pourquoi avoir autorisé seulement les C1-1 et les chorales ? Comment expliquer à un parent que pour la « sécurité » de son enfant, il peut se rendre à la chorale mais pas à son cours d'instrument qui était habituellement juste après ? L'incohérence de faire venir les orchestres pendant le couvre-feu et de ne pas autoriser le

cours individuel pendant le couvre-feu. Alors qu'en partant certains élèves pouvaient pratiquement dire bonjour à leurs profs qui était sur place!

Durant ce temps, il a fallu encore et encore modifier les emplois du temps pour pouvoir accueillir en binômes des élèves avant 18h. Ne valait-il pas mieux qu'ils viennent après 18h en cours individuel plutôt qu'en binôme à 17h?

3. « Un fonctionnement qui, s'il était prometteur, s'est révélé encore plus complexe que le précédent et suscite la confusion »

La mise en place du nouveau fonctionnement devait donner plus d'autonomie aux professeurs cependant c'est le sentiment inverse qui prédomine.

Nous avons à peine le temps de nous habituer que le fonctionnement change de nouveau. De plus, les informations arrivent souvent au dernier moment, sans possibilité de recul puis il nous est reproché de n'avoir rien dit.

Pour exemple, en fin d'année, les temps de « solidarité » demandés aux professeurs pour le nettoyage des salles entre les cours. Nous étions tous épuisés et la plupart des salariés n'ont pas compris cette mesure ni ce qu'elle allait engendrer. Il a été reproché de ne pas avoir eu de réactions pourtant il y en a eu mais elles ont été laissées de côté car « il n'était pas ou plus possible de faire autrement ».

Les réunions plénières ne sont plus en partie des moments d'échanges mais plus des réunions d'informations, de sondages souvent peu représentatif de la majorité.

4. « Devoir rendre le compte des heures de préparation de la manière demandée fait naître un sentiment de flitage »

L'accumulation des procédures énoncées plus haut, le manque de confiance envers les professeurs entre autre, ont fait naître ce sentiment de flitage. Au fil des années, on nous a demandé de plus en plus de justifier notre travail.

Des « enquêtes » sont menées sur les professeurs lorsqu'il y a un problème et dans ce cas les mails sont épluchés à la loupe pour trouver les failles. Comment ne pas se sentir « fliquer » dans ces conditions ?

5. « J'attire votre attention sur les circonstances que nous vivons. J'avais signalé en fin d'année dernière que l'équipe montrait une certaine lassitude. Elle a su montrer qu'elle pouvait retrouver un peu de sa motivation cette année mais beaucoup sont maintenant « à fleur de peau »

Le règlement intérieur a choqué la plupart des salariés tellement il est à charge. Sommes-nous des criminels ? La question des assurances est toujours en suspens. Depuis le premier confinement, nous avons tous utilisé nos instruments, ordinateurs, téléphones, tablettes pour assurer nos cours. Aujourd'hui, on nous dit que l'école n'assurera plus notre matériel, ce n'est pas normal. Que faut-il faire quand le matériel fourni ne marche pas? dire à nos élèves : désolés je ne peux pas te faire cours Laclasse.com ne fonctionne pas, je n'ai pas de téléphone assuré ? Ne plus répondre aux élèves quand c'est en dehors des horaires de secrétariat ? Pour la plupart, nous avons dû avoir des plans B,C,D... pour pouvoir assurer nos cours et garder la motivation des élèves. Il ne s'agit aucunement de demander à l'école de fournir du matériel à tous les professeurs mais simplement une reconnaissance des efforts que nous avons tous fournis.

Il nous a souvent été dit que toutes ces mesures étaient mises en place car une minorité de professeurs ne remplissent pas leurs obligations. Mais pourquoi ne pas traiter les problèmes au cas par cas? Aujourd'hui, le résultat est l'inverse de celui escompté. Les professeurs qui étaient d'une grande motivation sont épuisés et n'ont plus envie de faire des efforts.

Souvent, nous recevons des mails « groupés » notifiant que telle ou telle chose n'a pas été faite. Pour les professeurs qui remplissent leurs obligations, c'est l'incompréhension et surtout cela a fait naître un sentiment de culpabilité et la sensation de mal faire son travail.

Depuis quelques années, la formulation/rédaction des mails a changé. Elle est beaucoup plus froide aujourd'hui, très ou trop « légale », très académique. Où est passé la convivialité, tout le côté associatif ? Quand sommes-nous passé du statut d'école associative à multinationale ?

Au fil des années, ces mesures alourdies imposées ont non seulement créées une mauvaise ambiance au sein de l'école mais cela a aussi contribué à une perte certaine de notre bonne réputation.

Depuis la demande de cette réunion exceptionnelle, bons nombres de choses se sont réglées alors que certaines situations durent depuis des mois. C'est formidable mais pourquoi a-t-il fallu en arriver là ?

Même si il a été court, ce moment d'échange avec le CA a été vraiment apprécié par les professeurs et nous avons eu le sentiment d'avoir été écouté. Tous les points n'ont malheureusement pas pu être abordés, faute de temps, c'est pourquoi ils ont été développés ici dans cette synthèse.

A ce jour, le souhait profond des professeurs est de retrouver de la sérénité et la possibilité d'exercer leur métier dans de bonnes conditions. Parler plus musique que papier / loi / droits etc... Vivre la musique ensemble et de nouveau faire rayonner l'école.

CR du Conseil d'Administration exceptionnel de l'AMC2

Mercredi 7 avril 2021 à 19H30 en visio

Présents : Agnès BADEL, Amélie BAGHDIGUIAN, Damien COUTURIER, Cécilia DESFRAY, Magali DESOUHANT, Christel DIONET, Myriam BLAYA, Frédéric JOUBERT, Pierre EVANO, Florence PERRAUD, Laurence TOURATIER, Marie-Thérèse GONTARD, Sujin LY, Christine RAVIT, Rodolphe SAINT POL,

Absents Excusés : Mathieu BESNARD, Patricia CHANDIA, Jessica SUTTON

Cette réunion a été décidée pour statuer sur les décisions à prendre suite à la rencontre entre le CA et les professeurs samedi 27 mars 2021.

Est joint à ce compte-rendu le PPT qui a servi de support au déroulement de la réunion. Rodolphe Saint-Pol a été présent sur la première partie de la réunion (jusqu'à 20H40) afin d'apporter des réponses aux propos tenus le 27 mars.

1/ EXPLICATIONS DU DIRECTEUR

Interrogations / remarques exposées par les professeurs le 27/03 : réponses du Directeur
PROJET D'ÉCOLE ET PLACE DES SALAIRES

- Les professeurs rappellent que c'est une école associative : avec les ambitions d'un conservatoire, reconnus pour la qualité de ses cours et ses relations privilégiées avec les élèves, mais qui reste avant tout une association, avec un coût de participation financière élevée
- Les professeurs souhaitent s'impliquer davantage pour le bien-être des enfants et pas pour le paiement des heures supplémentaires
- Ils expriment un sentiment d'entêtement dans la mauvaise voie pour les sujets pédagogiques, qui n'est amplifié année après année.
- Les professeurs s'engagent dans les projets soutenus par l'école : périscolaire, éducation pour fratries, ... mais ils s'interrogent sur l'avenir et se demandent quand les restrictions vont s'arrêter.
- Trop de changements ont été demandés cette dernière année, année de la pandémie (réorganisation, cours en visio, adaptation au matériel, nouvelles méthodes de travail etc ...)

1/ Méconnaissance du statut et des missions spécifiques des conservatoires. Les tarifs de l'AMC2 se situent dans la fourchette haute des écoles de la Métropole. Pour un adhérent californien qui pratique les 3 activités (cours d'instrument +FM +pratique collective), le coût par activité est aux alentours de 6 €.

2/ L'AMC2 est une association employeur et le paiement des heures supplémentaires doit être respecté.

3/ Les décisions pédagogiques sont prises après présentation et discussions avec les professeurs.

4/ Les restrictions sont conjoncturelles et liées au contexte sanitaire. Tous les professeurs ne souhaitent pas travailler en activités périscolaires car ils considèrent que cela ne fait pas partie de leurs missions.

5/ Ces changements sont liés à la pandémie. Le projet pédagogique a été repoussé à la rentrée 2021.

Interrogations / remarques exposées par les professeurs le 27/03 : réponses du Directeur
LOURDEUR DES PROCEDURES ADMINISTRATIVES

- Suivi administratif des élèves durant le confinement (suivi quotidien des élèves durant le confinement)

- « Comment compléter le temps de préparation »

1/ Le suivi a été effectivement demandé quotidiennement pour être réactif en cas de problème. A la demande des professeurs, cette décision a été abandonnée début janvier 2021. Ce problème n'a jamais été soulevé en réunion de CSE.

2/ L'inspection du travail demande un contrôle des heures de préparation et cela doit être fait. L'AMC2 pourrait être contrôlé à tout moment en raison de la mise en place du chômage partiel. Le document peut être modifié. Les professeurs peuvent se faire aider par les responsables pédagogiques, le Directeur.

Interrogations / remarques exposées par les professeurs le 27/03 : réponses du Directeur
LOURDEUR DES PROCEDURES ADMINISTRATIVES

- Règlement Intérieur:

» en plus des absences notifiées dans l'usage il nous est également demandé d'envoyer un sms ou mail pour dire quand les élèves sont absents. C'est compréhensible lorsque l'absence modifie notre arrivée ou notre départ de l'école mais pourquoi le faire aussi le reste du temps ?

» Le règlement intérieur a choqué la plupart des salariés tellement il est à charge. Sommes-nous des criminels ?

Rappel article 5 – Absence d'un élève

En cas d'absence d'un élève, le professeur doit signaler cette absence à la direction via le logiciel de gestion des élèves L'AMUSE.

En dehors des heures d'ouverture du secrétariat, la Direction devra être informée par mail ou sms de l'absence de ou des élèves concernés ainsi que l'heure à laquelle l'enseignant arrive ou quitte l'AMC2.

Si le professeur a connaissance à l'avance de l'absence de ou des élèves ou de ou des derniers élèves, il devra en informer la Direction par mail ou sms ainsi que l'heure à laquelle il arrive ou quitte l'établissement.

1/ L'architecture du règlement intérieur est fourni par le CNEA et est quasi identique au précédent, hormis deux articles qui ont fait l'objet d'une présentation et d'une discussion le 14 décembre 2020 en réunion CSE. La rédaction a été réalisée collaborativement entre CSE et Direction.

2/ Assurance des Instruments : les instruments des enseignants n'ont jamais été assurés par l'AMC2.

2/ DEBAT AVEC LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

« Sommes-nous des criminels ? » : le vocabulaire utilisé est considéré comme choquant par le CA.

Problème du cumul d'emploi : A chaque rentrée scolaire, les professeurs sont interrogés sur leur éventuel autre emploi que celui à l'AMC2 pour vérifier le respect des temps de travail et de repos. Démarche obligatoire. A ce jour, tous les professeurs n'ont pas encore répondu malgré une relance et une date butoir à fin février 2021.

Le temps de travail à l'AMC2 inclut le temps de face à face et le temps de préparation/suivi : ce sont les heures indiquées sur le bulletin de paie qui font foi. Pendant les vacances scolaires, hormis les 5 semaines de congés payés, les professeurs doivent consacrer toutes leurs heures rémunérées à du temps de préparation. Rien n'est imposé pour l'organisation de ce temps de travail à leur domicile hormis le respect de la Législation du Travail. L'avenant 183 du 1/10/2020 de la convention collective précise que le temps de préparation est bien du temps de travail effectif.

Lourdeurs administratives : l'AMC2 est une grosse structure associative avec un nombre important de salariés et un budget conséquent. Une organisation et un cadre administratif sont devenus incontournables. L'arrivée de la pandémie a engendré beaucoup d'inquiétudes et a obligé l'AMC2 à être davantage stricte sur le respect des règles administratives.

Le personnel devrait comprendre sa chance de travailler dans une structure qui a le souci du respect de la législation. Beaucoup de choses peuvent encore être améliorées. Si des erreurs ont été commises, elles seront assumées. Le travail collectif est encore difficile pour les enseignants qui ont souvent leurs propres stratégies personnelles.

Un relai essentiel de la communication entre le personnel et la direction est le CSE. Peut-être qu'un défaut de communication de sa part contribue au malaise des professeurs. Envisager une communication plus directe avec les enseignants de la part de la Direction ?

Le Directeur fait part de sa colère et de son agacement face à cette situation car il n'y a pas d'élément factuel à l'appui des revendications. Pire : des fausses informations circulent et sont largement relayées. Il se sent mis en cause sur sa probité et son intégrité morale. Il s'engage à remettre à la Présidente un dossier qui répondra aux différents points évoqués dans la synthèse rédigée par le membre du CSE suite à la réunion du 27 mars 2021.

Départ de Rodolphe Saint-Pol à 20h40.

3/ DECISIONS PRISES PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

La Présidente fait lecture du mail adressé par Mathieu Besnard et de leur conversation téléphonique qui expliquent l'absence volontaire de Mathieu à cette séance du CA.

Le Conseil d'Administration vote à l'unanimité le renouvellement de sa confiance à Rodolphe Saint-Pol afin qu'il poursuive l'exercice de ses missions de Directeur.

Il valide le projet d'un groupe de travail professeurs/Direction/1 membre du CA pour travailler dès le 27 avril sur la simplification des procédures administratives. Il est d'accord pour la mise en place d'une relance individualisée et non collective quand les procédures ne sont pas respectées.

Il valide le projet d'un courrier adressé à tous les professeurs pour rappeler le cadre du fonctionnement de l'AMC2 (courrier joint envoyé le 9 avril 2021) mais également répondre à l'inquiétude des enseignants exprimée le 27 mars.

AB

Par contre, le CA ne souhaite pas rajouter de la lourdeur à de la lourdeur déjà présente et est réticent à la mise en place d'entretiens individuels, si ceux-ci ne sont pas intégrés dans la procédure habituelle des entretiens individuels. Question à poser à la Direction.

Le CA souhaite que l'AMC2 soit vraiment au clair avec la règle du cumul des emplois et suggère un nouveau contact avec la Direction pour une confirmation précise des règles. Il souhaite que la communication orale soit privilégiée à la communication écrite pour éviter de nouvelles crispations.

Fin à 22h00

PJ : PPT de préparation du CA – Courrier aux salariés du 9 avril 2021

A. Souvent

Annexe 4 : Lettre de la Présidente aux salariés

Madame,
Monsieur,

Le 27 mars dernier, le Conseil d'Administration a rencontré, à leur demande, des professeurs de l'AMC2 et les a écoutés avec beaucoup d'attention. Plusieurs sujets d'inquiétude ont été abordés :

- Lourdeurs administratives
- Changements organisationnels
- Excès de procédures
- Problèmes de communication

Un mal-être a été exprimé par certains. Nous l'avons bien entendu et sommes très attentifs à ce que l'école reste un lieu de travail épanouissant pour chaque salarié.

L'AMC2 est devenue une très grosse association : 1 million d'€ de budget annuel, 35 salariés. Elle est fortement soutenue et subventionnée par la Mairie de Caluire et Cuire. Elle n'a pas d'équivalent dans l'agglomération lyonnaise et ne peut être gérée au même titre qu'une école associative locale de bénévoles. Sa réputation est réelle auprès des instances, des professionnels et du public et l'AMC2 porte des projets musicaux importants au niveau régional.

A cette échelle de complexité, il est indispensable que des règles de fonctionnement soient adoptées, respectées et appliquées par tous, les premières d'entre elles étant le code du travail, la convention collective et le contrat de travail.

Depuis 11 ans, Rodolphe SAINT-POL dirige cette structure, et avec l'appui du CA, a réussi sa mutation pour aboutir à ce qu'elle est devenue aujourd'hui. Elle sera bientôt impliquée dans les nouveaux projets du Plateau Nord. Le Conseil d'Administration, réuni en séance exceptionnelle le 7 avril, a voté à l'unanimité des présents (14 administrateurs sur 16)) et a renouvelé à Rodolphe SAINT-POL son entière et totale confiance dans la poursuite de ses missions.

Nous avons bien conscience que la crise sanitaire a impacté chacun d'entre nous, dans sa vie professionnelle et personnelle. Le quotidien à l'AMC2 s'en est trouvé bouleversé et nous avons dû mettre en place des procédures devenues nécessaires par ce contexte. Aujourd'hui, il faut regarder l'avenir et préparer au mieux la prochaine rentrée scolaire et conforter ainsi la pérennité de vos emplois.

Le plus urgent est sans doute de retravailler le chapitre des lourdeurs administratives qui a été longuement débattu le 27 mars dernier. Aussi, le CA vous propose la mise en place rapide d'un groupe de travail constitué au minimum de 4 professeurs volontaires, de Catherine en qualité d'Assistante Administrative, de Rodolphe et d'un membre du CA. Ce groupe de travail se réunira dès le mardi 27 avril de 13h30 à 15h30 pour démarrer la simplification des documents actuellement en cours à l'AMC2. Vous pouvez vous faire connaître auprès de Catherine si vous souhaitez participer à cette démarche. Dans l'attente du résultat de ce travail qui sera bien sûr communiqué au membre du CSE, nous vous remercions de respecter les procédures actuellement applicables.

Vous bénéficiez d'un temps de travail, au-delà des heures de face-à-face avec vos élèves, qui est entièrement à votre main sur son contenu et son organisation. Le respect de la législation du travail sur ce temps d'emploi est indispensable car l'AMC2, votre employeur, peut à tout moment faire l'objet d'un contrôle administratif. Nous vous en remercions.

D'autre part, la Direction effectuera désormais les relances administratives, quand cela est nécessaire, uniquement aux personnes concernées et non plus à l'ensemble du collectif.

Enfin, le Conseil d'Administration par le canal de sa Présidente se réserve le droit de pouvoir communiquer directement auprès des salariés, si des clarifications s'avèrent ponctuellement nécessaires. La Direction agira de même, dans l'unique souci de fluidifier la communication source parfois de malentendus, tout cela dans le strict respect des prérogatives du CSE et en complément de son travail auprès des salariés.

Concernant la situation de flicage et de harcèlement administratif également évoquée le 27 mars, j'avais sollicité auprès du CSE des éléments factuels et non anonymes à soumettre au Conseil d'Administration. Je n'ai pas reçu la réponse à ma demande. Néanmoins, cela n'occulte pas la réalité de ce que peuvent vivre et ressentir certains d'entre vous. Vous pouvez contacter à tout moment les services de la Médecine du Travail pour une écoute extérieure, neutre et bienveillante (04 78 88 13 06). Je serai quant à moi toujours à votre disposition, à la disposition de cette instance ou de tout autre de votre choix pour aider à trouver des solutions.

Nous avons beaucoup de travail devant nous afin de préparer et réussir au mieux la prochaine rentrée scolaire. Vous êtes salarié(e) d'une structure qui n'est pas figée et qui a l'obligation de s'adapter à un environnement lui-même en forte mutation.

Le Conseil d'Administration exprime son entière confiance à tous les professeurs, aux responsables pédagogiques, à l'équipe administrative et à la Direction pour conduire notre Ecole à la réalisation de nombreux projets où l'élève reste le centre de nos préoccupations.

Pour le Conseil d'Administration

Marie-Thérèse Gontard

Présidente

Annexe 5 : mail co-signé par la Présidente et le Directeur du 20 avril



mar. 20/04/2021 11:05

r.saintpol@musicamc2.fr

Courrier aux salariés de l'AMC2

À 'c.bertelotti@musicamc2.fr'; 'v.borghini@musicamc2.fr'; 'Daphné Charpentier-Roëss'; 'Olivier Dufays'; 'Jean-Noël GARDE'; 'a.genelot@musicamc2.fr'; 'm.horiot@musicamc2.fr'; 'hs.hugon@musicamc2.fr'; 'f.lafarge@musicamc2.fr'; 'g.meunier@musicamc2.fr'; 'c.monteil@musicamc2.fr'; 's.naslin@musicamc2.fr'; 'c.rochard@musicamc2.fr'; 'o.tsaranou@musicamc2.fr'; 'Karine Corgié'; 'Céline Dumaz'; 'Dominique EXBRAYAT'; 'p.bedrossian@musicamc2.fr'; 'w.blanchard@musicamc2.fr'; 'g.sarrazin@musicamc2.fr'; 'c.galland@musicamc2.fr'; 'William DEMENAY'; 'y.chalabi@musicamc2.fr'; 'l.pierre@musicamc2.fr'; 'Contact AMC2'; 'a.paoletti@musicamc2.fr'; 's.baigne@musicamc2.fr'; 'v.coulanjon@musicamc2.fr'; 'yazdi chalabi'; 'p.saintleger@musicamc2.fr'; 'y.rochard@musicamc2.fr'; 'Balivet Julien'; 's.leenhardt@musicamc2.fr'; 'r.constant@musicamc2.fr'; 'e.juilleret@musicamc2.fr'

Cc 'Marie-Thérèse GONTARD'

Vous avez répondu à ce message le 23/04/2021 09:10.

Madame, Monsieur,

Le 9 avril dernier, le Conseil d'Administration par l'intermédiaire de sa Présidente vous a adressé un message reprenant les préoccupations soulevées lors de la réunion du 27 mars et proposant quelques pistes immédiates d'amélioration.

Un plan d'actions plus global a été arrêté pour compléter les premières pistes proposées. Nous vous le présentons ci-après par thématique :

1. Les lourdeurs administratives

Mise en place d'un groupe de travail composé de 4 salariés volontaires au minimum + Catherine, en qualité d'assistante administrative +Rodolphe SAINT POL et un membre du CA.

L'objectif est de réfléchir et proposer rapidement des simplifications aux procédures administratives après avoir posé un diagnostic objectif : Quelles sont les demandes actuelles de l'Association ? Quels sont les taux de retour des différentes demandes :

Réunion : mardi 27 avril de 13H30 à 15H30. Merci aux personnes volontaires de se faire connaître auprès de Catherine avant le lundi 26 avril midi.

Les conclusions seront adressées au CSE le 30 avril 2021 au plus tard et étudiées avec lui lors de la réunion mensuelle du 7 mai 2021.

2. Le management et la communication

Comme annoncé dans le courrier du 9 avril, les messages de relance seront désormais individualisés et le traitement des dossiers sera rigoureux. Ce qui évitera l'impact négatif d'un envoi groupé.

Lors de la réunion du 27 mars a été évoqué « un sentiment d'entêtement dans la mauvaise voie pour les sujets pédagogiques, qui s'est amplifié année après année ». Ce problème sera traité dans le cadre d'une réunion de département conformément à l'article 2.2.4 de l'accord d'entreprise relatif à l'emploi et au temps de travail à l'AMC2 qui sera organisée courant mai. Vos propositions d'axes d'amélioration seront discutées en Commission Pédagogique puis étudiées en réunion de CSE.

Un autre sujet de préoccupation a été formulé de la manière suivante : « un fonctionnement qui, s'il était prometteur, s'est révélé encore plus complexe que le précédent et suscite la confusion ».

Une réflexion en petits groupes sera organisée pour partir des points positifs de cette nouvelle organisation et réfléchir à ce qui pourrait être amélioré. Une réunion préparatoire à la réunion plénière de fin d'année sera programmée et un débat sera organisé en réunion plénière.

Enfin, courant mai, les entretiens professionnels habituels seront planifiés et permettront de préparer la rentrée 2021/2022. La grille de ces entretiens sera présentée en réunion de CSE le 7 mai prochain.

Le Directeur devait être présent à la rencontre du 27 mars : son absence a été demandée par quelques professeurs relayés par le membre du CSE. Le Directeur apportera une réponse précise sur l'ensemble des points évoqués le 27 mars.

En résumé, vous appartenez à une organisation au sein de laquelle le projet pédagogique est co-construit avec l'ensemble du corps professoral.

Sous la responsabilité du Conseil d'Administration, la Direction définit les axes de travail, consulte sur leur bien fondé, puis conduit et anime les projets. Elle tient compte non seulement des remarques du personnel qui peuvent être fondées, mais également des influences de l'environnement, qu'elles soient d'ordre politique, économique, législatif ou autre... L'AMC2 ne peut pas s'affranchir des réglementations, en particulier celles qui concernent le droit du travail.

Diriger une structure de la taille de l'AMC2 implique de prendre au quotidien des décisions, qui peuvent se révéler plus ou moins faciles, et parfois même impopulaires.

Seul le Directeur, en responsabilité, peut les prendre. Au même titre que le Conseil d'Administration, il a une totale confiance en l'équipe et il prend à chaque fois les décisions qu'il estime les plus appropriées.

Notre environnement est loin de rester figé. Soyez certains que nous avons à cœur d'expliquer toutes les mutations qui impactent notre structure, de les partager et de les mener à bien en vue de l'adhésion de tous, même si parfois le chemin peut paraître difficile et source d'inquiétudes pour certains.

Nous restons attentifs aux réflexions que chacun pourrait formuler.

Très cordialement.

Marie-Thérèse Gontard
Présidente

Rodolphe Saint Pol
Directeur

Annexe 6 : mail envoyé par la Présidente aux membres du CSE le 27 avril



mar. 27/04/2021 09:59

Marie-Thérèse GONTARD <matego13@gmail.com>

Fwd: AMC2

À Rodolphe Saint Pol

Monsieur,

Le Conseil d'Administration de l'AMC2, par son message du 9 avril dernier, a exprimé son attention et sa vigilance face à diverses difficultés signalées par des professeurs -particulièrement depuis l'arrivée de la crise sanitaire et le 1^{er} confinement, touchant à la fois :

- aux procédures administratives,
- à l'organisation au sein de l'école,
- à la communication en place.

Dans le cadre de vos fonctions de membre du CSE, vous avez relayé les préoccupations de certains salariés et avez demandé que le Directeur soit absent à la rencontre que nous avons organisée le 27 mars pour échanger sur ces différents points.

Cette exigence a été acceptée à titre exceptionnel, comme indiqué en début de réunion, et ne se renouvellera pas car elle n'est conforme à aucune disposition juridique.

Le Conseil d'Administration a exprimé son entière et totale confiance à Rodolphe Saint-Pol, Directeur de l'association, dans la conduite de ses missions. De même, il a formalisé sa confiance à tous les salariés pour leur participation active dans les prochains projets qui animeront l'école, avec les élèves comme centre de nos préoccupations.

Dans une structure associative comme la nôtre, avec un projet éducatif porté par tous, mais également un effectif important et des conditions d'emploi particulières du fait de la spécificité de l'activité d'enseignement, nous avons besoin d'une direction forte afin de mettre en œuvre les projets décidés et validés par le Conseil d'Administration.

Dans ce cadre, la délégation du personnel au CSE a pour missions de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et aux autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise. Elle contribue également à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise.

Ce champ d'intervention est extrêmement large et demande de la part des titulaires beaucoup d'écoute et une volonté constante de faire vivre un dialogue social constructif. Le Conseil d'Administration sait pouvoir compter sur vous pour assumer pleinement cette fonction dans cet état d'esprit.

La Direction restera particulièrement à votre écoute ces prochains mois lors des réunions mensuelles pour entendre les demandes et réclamations dont certains pourraient vous faire le relais.

Pour le Conseil d'Administration.

Marie-Thérèse Gontard

Présidente

Annexe 7 : mail envoyé par les membres du CSE le 6 mai à l'ensemble des salariés, avec en pièce jointe le courrier du 9 avril de La Présidente annoté



-----Message d'origine-----

De : Juilleret Eric <ericjuilleret@orange.fr> Envoyé : jeudi 6 mai 2021 16:51 À : 'c.bertelotti@musicamc2.fr' <c.bertelotti@musicamc2.fr>; Vanessa BORGHI <v.borghi@musicamc2.fr>; Daphné Charpentier-Roëss <d.charpentier@musicamc2.fr>; Olivier Dufays <o.dufays@musicamc2.fr>; Jean-Noël GARDE <jn.garde@musicamc2.fr>; alexis Genelot <a.genelot@musicamc2.fr>; m.horiot@musicamc2.fr; HS HUGON <hs.hugon@musicamc2.fr>; Fabien LAFARGE <f.lafarge@musicamc2.fr>; MEUNIER Geneviève <g.meunier@musicamc2.fr>; MONTEIL, Cyril <c.monteil@musicamc2.fr>; s.naslin@musicamc2.fr; c.rochard@musicamc2.fr; Octavien TSARANOU <o.tsaranou@musicamc2.fr>; Karine Corgié <k.corgie@musicamc2.fr>; Céline Dumaz <c.dumaz@musicamc2.fr>; Dominique EXBRAYAT <d.exbrayat@musicamc2.fr>; p.bedrossian@musicamc2.fr; w.blanchard@musicamc2.fr; g.sarrazin@musicamc2.fr; c.galland@musicamc2.fr; William DEMENAY <w.demenay@musicamc2.fr>; y.rochard@musicamc2.fr; y.chalabi@musicamc2.fr; L.pierre@musicamc2.fr; a.paoletti@musicamc2.fr; s.baigine@musicamc2.fr; Balivet Julien <j.balivet@musicamc2.fr>; v.coulanjon@musicamc2.fr; yazdi chalabi <yazdichalamc2@gmail.com>; p.saintleger@musicamc2.fr; Sonia Leenhardt <s.leenhardt@musicamc2.fr>; r.constant@musicamc2.fr; c.montanari@musicamc2.fr Objet : Commentaires lettre Présidente

Cher(e)s collègues,

Suite au courrier de la présidente que nous avons tous reçu le 9 avril 2021, certains collègues ont émis des commentaires; nous vous les transmettons.

Alors, si vous désirez nous faire part de vos réactions... Etre d'accord ou pas n'est pas l'essentiel! Nous acceptons toutes les remarques. Le principal est que chacun puisse s'exprimer quelques soient ses positions. Bien sur, vos remarques resteront anonymes.

Bonne fin de journée

Eric et Cyril

Pièce jointe :

<p>Madame, Monsieur, Le 27 mars dernier, le Conseil d'Administration a rencontré, à leur demande, des professeurs de l'AMC2 et les a écoutés avec beaucoup d'attention. Plusieurs sujets d'inquiétude ont été abordés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lourdeurs administratives - Changements organisationnels - Excès de procédures - Problèmes de communication <p>Des outils :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Assurances des instruments - D'après le règlement intérieur, l'école doit fournir les instruments pour les professeurs ainsi que le matériel informatique ? Pouvez-vous nous éclairer sur ce point. - Budget de 1M répartition exacte de chaque ligne (enseignement, administration, investissements, frais de fonctionnement...) - Le ton des mails peu cordial voire cassant. - Beaucoup de sujets à aborder mais impossible de le faire au vu de la durée très courte de la réunion. - « Le Conseil d'administration a rencontré » ce n'est pas tout : il faut exact car les membres de droits du conseil municipal ont été écarté de manière volontaire. Pourtant conformément aux statuts de l'association ils sont membres de droit. Nous regrettons vivement cette absence. D'ailleurs, si les membres du conseil municipal ont participé au vote concernant le « maître » du directeur, comment ont-ils fait pour se faire une opinion de la situation? <p>Un maître a été exprimé par certains.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le « certains » est inexact... Tous n'ont peut-être pas et n'osent pas s'exprimer mais le mail été est bien réel. Et cela se voit aux envois... <p>Nous l'avons bien entendu et sommes très attentifs à ce que l'école reste un lieu de travail épanouissant pour chaque salarié.</p> <p>L'AMC2 est devenue une très grosse association : 1 million d'€ de budget annuel, 35 salariés.</p> <ul style="list-style-type: none"> - FAUX elle n'est pas devenue. Elle était déjà une grosse association voire la plus grosse de France à l'arrivée de M. SAINT-POL su 500 élèves puis 836 la fusion avec le centre musical BISSARDON. Chaque année le nombre d'élèves baisse dangereusement. <p>Nombre d'élèves :</p> <ul style="list-style-type: none"> 2014/2015 891 2015/2016 724 2016/2017 734 2017/2018 836 2018/2019 826 2019/2020 650 CMCB 196 2020/2021 575 CMCB 180 	<p>Elle est fortement soutenue et subventionnée par la Mairie de Caluire et Cuire. Elle n'a pas d'équivalent dans l'agglomération lyonnaise</p> <p>Malheureusement nous nous approprions d'autres structures en termes de matières enseignées et de nombre d'élèves.</p> <p>Elle ne peut être gérée au même titre qu'une école associative locale de bénévoles.</p> <p>Pouvez-vous nous citer des écoles associatives d'enseignement musical ou les professeurs sont bénévoles ?!!</p> <p>La répartition est réelle auprès des instances, des professionnels et du public et FAMC2 porte des projets musicaux importants au niveau régional.</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'évolution de l'école à venir... il y a 11, 12 ans près de 700 élèves, et presque 200 élèves de plus lors de la fusion avec Bissardon et bien plus de 55 salariés, des classes d'instruments fermées (pour rappel : accordion, chant, musique ancienne, flûte à bec, ...), les classes de FM remodélées, des procès (4), des licenciements, des ruptures conventionnelles etc... - Jamais il n'y a eu de procès sous M. Saint-Pol étrange...) - Les procès ont tous coûté de l'argent à l'école et cela ne vous intrigue pas? - Culture et Cultures date d'il y a 20 et 21 ans... donc pas d'aujourd'hui - Culture Clarinettes 3 ans environ. <p>A cette échelle de complexité, il est indispensable que des règles de fonctionnement soient adoptées, respectées et appliquées par tous, les premières d'entre elles étant le code du travail, la convention collective et le contrat de travail.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dans les anciens ou ex salariés ils ont TOUS été embauchés en parfaite connaissance des choses par le CA et direction de l'époque M. Saint-Pol pour ne pas le citer (très souvent multi employeurs). A sa suite, M. SAINT-POL était aussi parfaitement informé des compétences de chacun. <p>Il était recherché par la Direction d'avoir plusieurs axes à son actif, d'appartenir à un orchestre, d'être du Conservatoire, etc...</p> <p>Depuis 11 ans, Rodolphe SAINT-POL dirige cette structure, et avec l'appui du CA, a réussi sa mutation pour aboutir à ce qu'elle est devenue aujourd'hui.</p> <p>Quelle mission ?!! Ce qui est devenu aujourd'hui n'est une école plus « petite qu'auparavant ». Pour rappel à la fusion avec le centre BISSARDON, la mairie avait annoncé clairement la baisse des subventions dans les 6 années à venir. Par ailleurs, elle n'était engagée à accompagner l'école dans le paiement de ruptures conventionnelles si besoin. Cela a-t-il été pris en compte par Bissardon? Avec le rajeunissement volontaire de l'équipe enseignante peu de professeurs savent d'où vient l'école.</p> <p>Elle sera bientôt impliquée dans les nouveaux projets du Plateau Nord.</p> <p>Pouvez-vous nous préciser les gages?</p> <p>Le Conseil d'Administration, réuni en séance exceptionnelle le 7 avril, a voté à l'unanimité des présents (14 administrateurs sur 18) et a renouvelé à Rodolphe SAINT-POL son entitlement et totale confiance dans la poursuite de ses missions.</p> <p>Nous avons bien conscience que la crise sanitaire a impacté chacun d'entre nous, dans sa vie professionnelle et personnelle.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mail de soutien, d'encouragements par la Direction dans cette période difficile Non. Mais des rappels de procédures à respecter non-stop Oui. <p>Le quotidien à l'AMC2 s'en est trouvé bouleversé et nous avons dû mettre en place des procédures devenues nécessaires par ce contexte.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Procédures dans tous les sens du terme... - Pointage, flitage réel qui atteste d'un manque de confiance envers son personnel pédagogique (prof) - Aucune école de France n'agit de cette façon... <p>Aujourd'hui, il faut regarder l'avenir et préparer au mieux la prochaine rentrée scolaire et contourner ainsi la pénurie de vos emplois.</p> <p>La pénurie de nos emplois, ce terme si souvent employé par le directeur... Ce dernier ne nous laissant pas les marges de manœuvres nécessaires et la liberté d'action pour développer sereinement et efficacement nos classes. Tout doit être fait dans un cadre plus que strict et rigoureux. Pourtant l'ensemble de l'équipe enseignante n'a jamais gagné une heure pour le bien-être des élèves et donc de l'École. Il nous rappelle régulièrement que si pas d'élèves pas de classes donc moins d'heures donc un salaire plus bas. Mais qu'en est-il de son salaire s'il y a moins d'élèves ?</p> <p>Le plus urgent est sans doute de retravailler le chapitre des lourdeurs administratives qui a été longuement débattu le 27 mars dernier.</p> <p>C'est urgent certes, mais le bien-être au travail est également très important.</p> <p>Aussi, le CA vous propose la mise en place rapide d'un groupe de travail constitué au minimum de 4 professeurs volontaires, de Catherine en qualité d'Assistante Administrative, de Rodolphe et d'un membre du CA. Ce groupe de travail se réunira dès le mardi 27 avril à 19h30 à 19h30 pour démarrer la simplification des documents actuellement en cours à l'AMC2.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Certaines personnes qui auraient sans aucun doute souhaité pouvoir y participer ne le pourront à cet horaire... - Comme d'habitude... il s'agit de certains de ne pas avoir certaines personnes présentes ? - Groupe de travail encore ce n'est pas une autre forme de lourdeur ? - Nous avons non-stop des groupes de travail : <ul style="list-style-type: none"> • Par exemple, sur les accords galland (Beaucoup d'heures et d'énergie bénévoles pour les professeurs ayant participé pour qu'au final peu de choses proposées soient discutées ou retenues). • Des groupes de travail sur le projet d'établissement avec un intervenant extérieur rémunéré.
---	---	--

- Groupe de travail sur comment trouver des solutions pour remettre de « l'argent dans les caisses ». Les professeurs sont-ils responsables de cette situation qui pourtant nous **assaille**? Avec de moins en moins de matières enseignées et donc moins d'heures de face à face pédagogiques comment est-ce possible d'avoir en permanence des soucis **financiers**?

- Pourtant après l'année « périscolaire » le directeur nous annonce une nette amélioration financière puis l'inverse peu de temps **après**?

Par ailleurs, nous ne comprenons pas non plus pourquoi certaines décisions sont prises vu la situation financière (Dénonciation des accords **collectifs** il a fallu payer un avocat ?)

Mettre en place le 1/4 d'heure d'aération AVANT d'avoir la confirmation de la DIRECCT (Encore des coûts supplémentaires)

- Vous pouvez vous faire connaître auprès de Catherine si vous souhaitez participer à cette démarche. Dans l'attente du résultat de ce travail qui sera bien sûr communiqué au membre du CSE, nous vous remercions de respecter les procédures actuellement applicables.

Par rapport à ces procédures pourquoi vouloir les appliquer de suite ? Faire confiance aux Professeurs sur la qualité de leur travail et leur professionnalisme est-ce envisageable ?

- Nous devons donc encore subir les lourdeurs administratives pour un changement d'heure de cours... surtout quand c'est à distance pas de problème d'assurance ou de responsabilité... les élèves ou les parents ont eux aussi des obligations ! Nous faisons toujours le maximum pour la continuité pédagogique...)
- **pas en vain** puisqu'il faut suivre une procédure stricte qui fonctionne mal alors que les profs gèrent en 2020 sur les liens qu'ils voulaient et les cours se faisaient.

Vous bénéficiez d'un temps de travail, au-delà des heures de face-à-face avec vos élèves, qui est entièrement à votre main sur son contenu et son organisation.

Alors, plus de compte à rendre sur le planning et le temps de préparation !
MERCI !

Le respect de la législation du travail sur ce temps d'emploi est indispensable car l'AMC2, votre employeur, peut à tout moment faire l'objet d'un contrôle administratif. Nous vous en remercions

- Ne **ramenez-vous** pas là en contradiction avec le paragraphe précédent ?
- Nous nous étions pour la plupart d'avoir été mis en chômage partiel lors du premier confinement alors que nous avons assuré la continuité pédagogique. Pour rappel, lorsqu'un élève démissionne en cours

- d'année ou est absent nous sommes rémunérés normalement. Pourquoi avons-nous été mis au chômage partiel ?
- Surtout depuis les procédures aux prud'hommes.
- L'école a su en profiter pendant des années sans s'en plaindre...

D'autre part, la Direction effectue désormais les relances administratives, quand cela est nécessaire, uniquement aux personnes concernées et non plus à l'ensemble du collectif.

C'est le **salarié** élémentaire du Respect et de la Reconnaissance du travail des autres professeurs !

Enfin, le Conseil d'Administration par le canal de sa Présidente se réserve le droit de pouvoir communiquer directement auprès des salariés, si des clarifications s'avèrent ponctuellement nécessaires. La Direction agit de même, dans l'unique souci de fluidifier la communication source parfois de malentendus, tout cela dans le strict respect des prérogatives du CSE et en complément de son travail auprès des salariés.

Transparence des informations souhaitées

- Les salariés pourront il se réserver le droit ou être autorisés à communiquer directement avec la Présidente ?

Concernant la situation de flitage et de harcèlement administratif également évoquée le 27 mars, j'avais sollicité auprès du CSE des éléments factuels et non anonymes à soumettre au Conseil d'Administration. Je n'ai pas reçu la réponse à ma demande. Néanmoins, cela n'écoute pas la réalité de ce que peuvent vivre et ressentir certains d'entre vous.

Printemps, flitage réel qui atteste d'un manque de confiance envers son personnel pédagogique (profs)

- Aucune école de France n'agit de cette façon...
- Le CSE a interdiction de transmettre les noms des personnes qui font des remarques sans leur autorisation. TOUT comme la Présidente, le CA, la DIRECCTON n'a aucun droit de les réclamer.

Vous pouvez contacter à tout moment les services de la Médecine du Travail pour une écoute, écoute, écoute et bienveillante (04 79 88 13 00). Je serai quant à moi toujours à votre disposition, à la disposition de cette instance ou de tout autre de votre choix pour aider à trouver des solutions.

Nous avons beaucoup de travail devant nous afin de préparer et réussir au mieux la prochaine rentrée scolaire. Vous êtes salarié(e) d'une structure qui n'est pas figée et qui a l'obligation de s'adapter à un environnement lui-même en forte mutation.

Le Conseil d'Administration exprime son entière confiance à tous les professeurs.

Elle ne s'affiche pas et n'est pas ressentie comme telle, aux responsables pédagogiques, à l'équipe administrative et à la Direction pour conduire notre Ecole à la réalisation de nombreux projets où **l'élève reste le centre de nos préoccupations**. C'est la préoccupation principale des professeurs.

Pour le Conseil d'Administration
Marie-Thérèse Gontard
Présidente

DIRECCT

- Des parents écrivent parfois à la Direction pour s'en plaindre mais tout reste à son niveau apparemment.
- D'après les statuts de l'AMC2 (disponible sur le site de l'école) il est **écrit**: « Article 17 Règlement intérieur. »

Un règlement intérieur est établi par le conseil d'administration qui le fait approuver par l'Assemblée Générale.

Il est destiné à fixer les divers **galvats** **divers** non prévus par les statuts, notamment ceux qui ont traités à l'administration interne de l'association et au respect des textes en vigueur dans le code du travail

Hors d'après le mail de Mr St-Pol du 03/02/2021 incluant le CR de la réunion du 29 janvier 2021 il est **écrit**:

à l'Assemblée :

- Présentation du texte au bureau du 7/12/2020 pour une mise en application du 1er janvier 2021

• Présentation du texte au CSE du 14/12/2020. Une remarque est formulée au sujet de l'article 4 et une demande de proroger la mise en application le temps de traiter cette remarque

- CA du 14/12/2020

• Validation du texte

• Acceptation

- CSE du 15/01/2021 : Finalisation du document
- Entrée en vigueur au 1er février 2021 »

Nous analysons donc le processus du nouveau Règlement intérieur de la manière **suivante**:

Le règlement aurait été soumis au bureau par le Directeur puis présenté au **CA**. Puis voté par le CA du 14/12. **Illeg** il est précisé dans les statuts que c'est le CA qui établit ce document et qu'il doit être ensuite validé par l'Assemblée Générale.

Nous nous interrogeons donc sur les modalités de mise en place du règlement intérieur...

Également

Les préconisations deviennent des lois et lorsque cela ne l'arrange pas l'inverse.

Annexe 8 : co-signé de la Présidente et le Directeur à l'ensemble des salariés en réponse au courrier le 6 mai

 <p>A Caluire-et-Cuire, le 17 mai 2021</p> <p>A l'attention des salariés et des membres du CSE de l'AMC2</p> <p>Madame, Monsieur,</p> <p>Nous avons pris connaissance d'un courrier adressé à l'ensemble des salariés de l'AMC2 le 6 mai 2021, par MM. Eric Juilleret et Cyril Monteil.</p> <p>Ce courrier, non signé par ses auteurs, reprendrait des commentaires du courrier du 9 avril de la Présidente effectués par certains salariés et transmis à MM. Juilleret et Monteil. Choqués par la nature de leurs propos, d'autres salariés de l'AMC2 ont tenu à en faire part au Directeur.</p> <p>De manière générale, ce courrier critique l'ensemble des décisions prises par le Conseil d'Administration et appliquées par le Directeur au cours des dernières années, sans jamais apporter d'éléments concrets et objectifs.</p> <p>Nous ne pouvons tolérer ce genre de communication qui ne fait qu'alimenter des polémiques sans jamais proposer de solutions concrètes et constructives.</p> <p>Dans ces conditions, nous souhaitons revenir sur certains points abordés dans ce courrier.</p> <p>1/ Le Conseil d'Administration se félicite que le personnel de l'AMC2 se sente suffisamment en confiance pour faire remonter ses interrogations et ses points de désaccord.</p> <p>Nous insistons sur un fait : la liberté de paroles ne doit pas constituer un frein au bon fonctionnement de notre école et à la recherche de solutions constructives. La liberté de paroles ne peut pas non plus être utilisée pour cautionner des manœuvres de déstabilisation de la Direction ou du Conseil d'Administration, voire son harcèlement, par la communication de fausses accusations ou de dénigrement.</p> <p>Tout fait ou accusation porté à l'encontre de membre du personnel, y compris faisant partie de la Direction, doit reposer sur des éléments concrets et vérifiables.</p> <p>2/ Les commentaires exprimés remettent en cause de manière générale les décisions et les orientations choisies pour notre école sur les 10 dernières années, et plus particulièrement depuis l'arrivée de Rodolphe Saint Pol au poste de Directeur.</p> <p>M. Saint Pol est salarié de l'AMC2. En sa qualité de Directeur, il propose des actions et des projets contribuant à développer l'activité de notre école. Néanmoins, le Conseil d'Administration reste le seul décisionnaire de la stratégie à mettre en place.</p>	<p>Le Directeur ne peut donc porter seul la responsabilité des choix et orientations mis en œuvre par l'AMC2 depuis son arrivée.</p> <p>Ainsi, par la remise en cause des actions de Rodolphe Saint Pol, c'est bien le Conseil d'Administration en tant que décisionnaire qui est remis en cause, ce que nous ne pouvons accepter.</p> <p>Le Conseil d'Administration a toujours eu à cœur de promouvoir l'AMC2 et de pérenniser les emplois, tout en devant faire face aux réalités économiques : restructuration, baisse des subventions allouées ou réforme des rythmes scolaires....</p> <p>Ces réalités impliquent des changements et des prises de décisions parfois difficiles, tel le licenciement de salariés, comme dans toute structure. Salarié et employeur peuvent convenir d'un commun accord d'une rupture conventionnelle. Un licenciement peut être prononcé et quel que soit le motif - disciplinaire, inaptitude, économique- peut éventuellement aboutir à une procédure prudhomale.</p> <p>Au cours des dernières années, nous avons procédé à 5 licenciements :</p> <ul style="list-style-type: none">- 2 pour des raisons économiques- 2 pour inaptitude et impossibilité de reclassement- 1 pour insuffisance professionnelle <p>Sur les 4 procédures contentieuses engagées par des salariés contre l'AMC2 sous la direction de Monsieur Saint Pol, la plupart des salariés ont été déboutés de tout ou partie de leurs demandes, ce qui témoigne du sérieux des décisions prises par le Conseil d'Administration et de leur bonne application par la direction.</p> <p>Concernant la baisse de fréquentation de l'AMC2, le nombre d'élèves inscrits à l'école a notamment été fortement impacté par des décisions qui nous sont imposées, comme en 2015 lorsque l'Etat a décidé du retour de la scolarité le mercredi matin.</p> <p>La lecture du Rapport d'Activité 2019/2020, diffusé en Assemblée Générale et à votre disposition, vous permet de constater qu'un grand nombre de classes a vu ses effectifs augmenter entre 2012 et 2019 : piano, cor, trombone, trompette, percussion, alto, contrebasse, basson, clarinette, hautbois, saxophone. Les effectifs entre 2015/2016 et 2019/2020 ont globalement augmenté de 20%.</p> <p>L'année 2020/2021 a, bien sûr, vu ses effectifs grandement diminuer. Cette baisse est conjoncturelle et liée directement à la crise sanitaire. C'est la raison pour laquelle nous avons fait appel à l'activité partielle. Le Conseil d'Administration a par ailleurs voté l'application de l'activité partielle <u>sans perte de salaires pour les professeurs</u>, ce qui n'était absolument pas une obligation.</p> <p>La Direction et le Conseil d'Administration invitent chacun à faire part de tout projet ou idée de nature à promouvoir l'école et à inviter de nouveaux adhérents à nous rejoindre.</p> <p>Nous déplorons que toutes nos tentatives d'échanges et de mise en place de solutions soient critiquées.</p> <p>En effet, alors même que certains salariés réclament d'être associés à l'élaboration des projets de l'école, les groupes de travail mis en place sont jugés lourds et inutiles. De telles remarques,</p>
--	--

dénuées d'objectivité, ne sont pas pertinentes et nuisent au bon fonctionnement de notre école et à la recherche de solutions constructives. Depuis l'arrivée de M. Saint-Pol, toutes les décisions d'ordre pédagogique ont été construites en concertation.

Pour faire face à la situation actuelle, un plan d'actions a été proposé. Une première étape était la réunion du 27 avril pour travailler sur la simplification des lourdeurs administratives. Faute de participants, cette réunion a dû être annulée.

Par ailleurs, la Direction ne peut être accusée de tenter d'évincer certains salariés de la discussion. Les salariés non disponibles à la date proposée pouvaient demander un report ou faire part de leurs réflexions par écrit.

Il n'existe aucune difficulté sur ce point. Encore une fois, le mode de communication doit impérativement changer afin d'écartier toutes polémiques inutiles.

3/ Nous avons relevé plusieurs commentaires sur le ressenti de « *flacage* » des salariés, de l'application de certaines procédures jugées injustifiées et de lourdeurs administratives.

Le Conseil d'Administration a voulu que M. Saint-Pol, lors de sa prise de fonction, soit le garant de la bonne application des dispositions légales et conventionnelles afin de garantir les droits des salariés et de l'AMC2. C'est notamment dans ce cadre que l'accord relatif à la durée du travail a été dénoncé et renégocié en 2017.

Plus récemment, la remise à plat de notre fonctionnement a démontré que certains usages, bien qu'appréciés des salariés, n'étaient pas conformes aux exigences légales et conventionnelles, notamment en matière de contrôle du temps de travail.

L'application des dispositions légales et conventionnelles et le rappel de ces règles par M. Saint-Pol ne peuvent lui être reprochés. Il ne s'agit en aucun cas d'un manque de confiance de la part de la Direction et/ou du Conseil d'Administration. En tant qu'employeur, nous devons veiller au respect de la législation du travail au sein de l'école, même si certaines dispositions contraignent une partie du personnel.

La Direction n'est pas responsable des lois et des dispositions conventionnelles applicables au sein de l'école. Le contrôle du temps de travail, par exemple, est une obligation légale à laquelle l'employeur ne peut se soustraire, même avec l'accord des salariés.

Encore une fois, il ne s'agit pas d'un manque de confiance ou d'un « *flacage* » comme évoqué dans les commentaires, mais d'une simple application de la loi.

Les écoles de musique relevant de la convention collective de l'Animation sont toutes tenues d'appliquer les mêmes dispositions conventionnelles. Il appartient néanmoins à chaque Conseil d'Administration et Directeur de les appliquer et de les faire respecter.

Ainsi, le fonctionnement des autres écoles de musique ne nous est pas opposable et nous n'avons pas à en tenir compte concernant le respect de nos obligations légales et conventionnelles. Nous restons néanmoins ouverts à tout autre modèle d'organisation qui serait déjà mis en pratique dans une école.

Concernant la gestion de la crise sanitaire, nous sommes tout à fait conscients que la période actuelle est difficile et anxiogène pour tous.

Malgré son caractère inédit, tout a été mis en œuvre afin de garantir la santé et la sécurité des salariés et des élèves tout en sauvegardant l'activité. Nous avons parfois été contraints de mettre en œuvre des procédures et des mesures lourdes, à adapter ou à modifier rapidement en fonction des préconisations gouvernementales.

Dans un tel contexte, nous aurions plutôt espéré une solidarité du personnel avec la Direction et le Conseil d'Administration, pour traverser ce cap difficile.

4/ Concernant les accusations de harcèlement, nous vous rappelons que pour mettre en place une enquête, le nom des personnes s'estimant victimes doit être communiqué à la Direction.

A ce sujet, la Présidente avait demandé des éléments factuels et documentés à lui transmettre pour le 3 avril 2021. A ce jour, aucun élément n'a été transmis.

Seule une enquête contradictoire permettant à toutes les personnes concernées (y compris les personnes accusées) d'être entendues peut aboutir à des conclusions objectives et à la mise en place de solutions, voire de sanctions. Les accusations portées anonymement et non circonstanciées ne sauraient être prises au sérieux.

Nous invitons donc toutes les personnes concernées à se faire connaître auprès de la Présidente ou du Directeur afin qu'une enquête soit diligentée. Nous observerons la plus grande discrétion sur l'identité des personnes et sur les faits dont nous aurions connaissance.

En conclusion, il est primordial qu'un dialogue constructif et une communication respectueuse soient retrouvés. Les insinuations, les accusations sans fondement et les critiques stériles n'ont pas leur place au sein de notre école.

Le Conseil d'Administration aussi bien que M. Saint-Pol ont à cœur les intérêts des salariés et de l'AMC2. Nous espérons que ces explications permettront à tous de retrouver confiance dans les instances dirigeantes de l'école de musique.

Recevez, Madame, Monsieur, l'expression de nos meilleures salutations.

Marie-Thérèse Gontard

Rodolphe Saint-Pol



amc²
association
musicale
DE CALUIRE & CUIRE