

L'ARTISTE ENSEIGNANT

BULLETIN N° 14

Bulletin de la branche nationale de l'enseignement du SNAM

DECEMBRE 2003

Les danseurs et l'expérience professionnelle

Le décret du 13 mars 2002 pris pour l'application de l'article 4 de la loi SAPIN et relatif à la reconnaissance professionnelle en équivalence des titres ou diplômes requis pour l'accès au cadre d'emplois dans la fonction territoriale établit un certain nombre de concordances entre les diplômes de l'Education Nationale et la durée de l'expérience professionnelle. Cette reconnaissance qui aurait dû profiter aux enseignants en poste quelle que soit leur discipline, crée malheureusement une restriction dans son article 8, qui dit que «les dispositions du décret ne sont pas applicables aux cadres d'emplois dont les emplois impliquent la possession d'un diplôme légalement exigé pour l'exercice de la profession», or la dispense du Diplôme d'Etat n'étant pas un diplôme, les danseurs titulaires de cette dispense sont de ce fait exclus des dispositifs du décret.

Que vont devenir ces enseignants, pourquoi ne leur a-t-on pas dit que la dispense n'était qu'un pis aller, doit-on en déduire qu'elle est distribuée sans discernement à des incapables ? Si le Ministère estime qu'une dispense n'est pas suffisante pourquoi aucune formation diplômante gratuite n'est-elle organisée pour les danseurs ? Il est inacceptable que la morale de l'histoire soit : «Vous dansiez j'en suis fort aise et bien restez précaire maintenant».

La Ville de Paris

C'est parmi les personnels artistiques dépendant de la filière culturelle de la fonction publique territoriale que l'on trouve le plus grand nombre de non titulaires, et cette situation est encore plus caricaturale pour les enseignants des conservatoires de la Ville de Paris, car eux, contre toute légalité, sont en plus vacataires.

Petit rappel historique : les conservatoires parisiens, associatifs jusqu'en 1990, en régie directe depuis, ont fonctionné grâce à la compétence et au dévouement des enseignants, la municipalité d'alors n'ayant jamais manifesté la volonté de leur donner le statut qui leur était dû ; une centaine d'enseignants (sur plus de 800) fut titularisée, aux autres il fut présenté un «contrat» de «vacataire» qui ne pouvait (théoriquement) dépasser 15/16ème d'un temps complet ; en 1994, la même municipalité, pour faire bonne mesure, prend un arrêté limitant la titularisation aux seuls agents enseignant à temps complet.

Après avoir (chichement) appliqué la loi PERBEN, la Ville de Paris met maintenant en application les décrets de la loi SAPIN ; cette fois, il est enfin demandé aux enseignants de remplir un dossier et là, mauvaise surprise, l'administration répond à ceux qui ont un contrat à temps non-complet qu'ils ne peuvent avoir accès à la titularisation car ce contrat est en contradiction avec l'arrêté municipal de 1994.

Nous sommes intervenus le 21 octobre auprès du maire de Paris, M. Bertrand DELANOE, et auprès du maire adjoint à la culture, M. Christophe GIRARD, celui-ci nous a répondu être conscient du problème et en relation avec l'administration pour le résoudre.

Depuis, aucune nouvelle... Nous avons donc écrit au Directeur des enseignements artistiques, M. DALPONT, et à Mme ARDELLIER, Conseillère chargée des ressources humaines. Sans réponse de leur part, nous utiliserons tous les recours possibles pour faire aboutir ce dossier.

CONCOURS TRADITIONNELS

- CNFPT décembre 2003 -

Les dossiers d'inscription sont disponibles sur le site du CNFPT

	Concours EXTERNE	Concours INTERNE	Période de retrait des dossiers	Date de limite de dépôt des dossiers
Directeur 1° catég.	SESSION 2003-04	SESSION 2003-04	3 nov. au 28 nov. 2003	5 décembre 2003
Directeur 2° catég.	SESSION 2003-04	SESSION 2003-04	3 nov. au 28 nov. 2003	5 décembre 2003
Assistant spécialisé	SESSION 2004-05	SESSION 2004-05	3 mai au 28 mai 2004	4 juin 2004
Professeur	SESSION 2005	SESSION 2005	16 mai au 10 juin 2005	17 juin 2005
Directeur 1° catég.	SESSION 2005-06	SESSION 2005-06	31 octobre au 25 novembre 2005	2 décembre 2005
Directeur 2° catég.	SESSION 2005-06	SESSION 2005-06	31 octobre au 25 novembre 2005	2 décembre 2005
Assistant	SESSION 2006		29 mai au 23 juin 2006	30 juin 2006

Union Nationale des Syndicats d'Artistes Musiciens de France CGT - SNAM - 14-16 rue des Lilas 75019 Paris

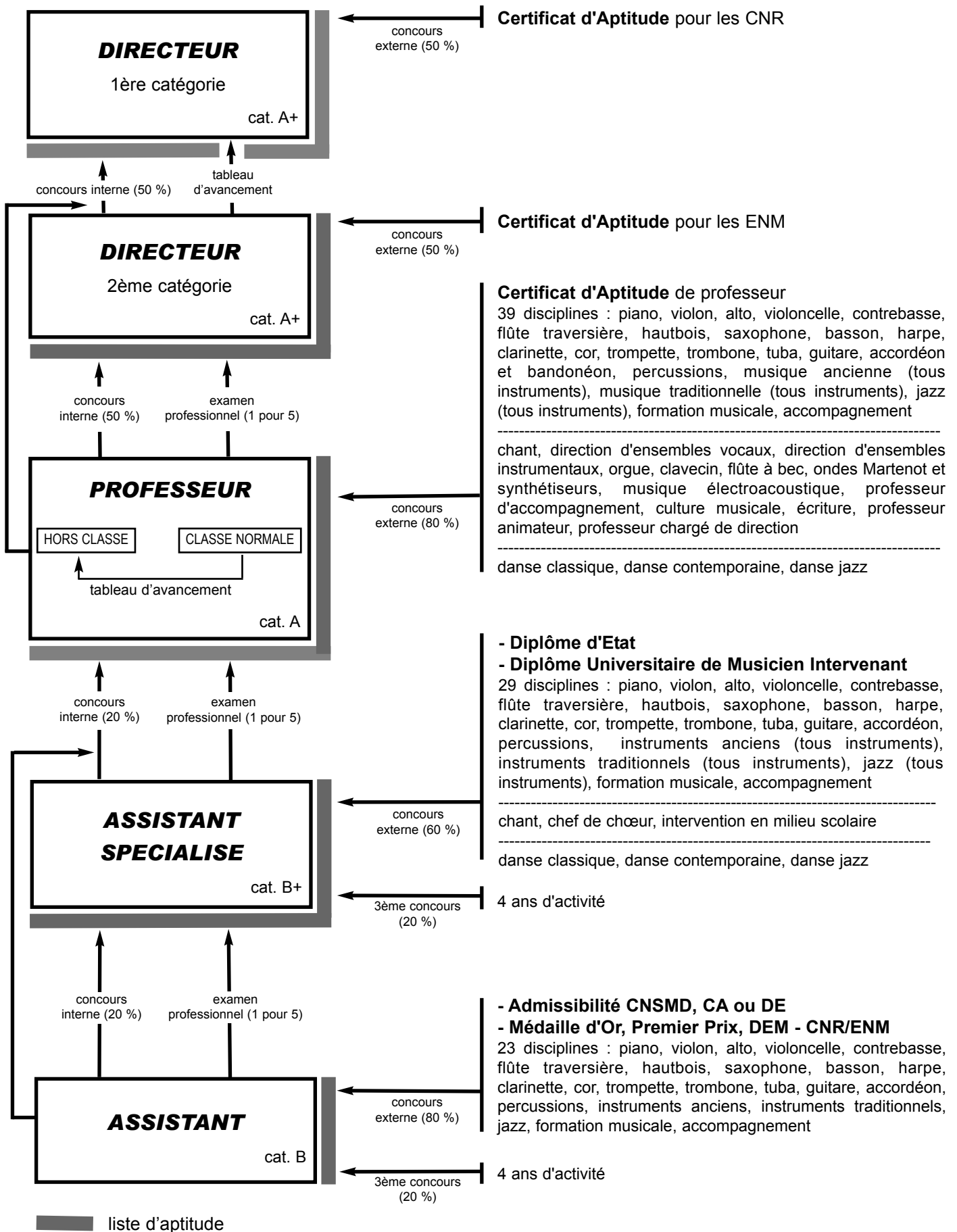
tél. 01 42 02 30 80 - Fax 01 42 02 34 01 - e-mail : snam-cgt@wanadoo.fr - site : www.snam-cgt.org

C.G.T.

Fédération Nationale des Syndicats du Spectacle, de l'Audiovisuel et de l'action Culturelle

S.N.A.M.

Filière culturelle - Spécialités Musique et Danse



Communication du courrier que nous recevons de la Direction des affaires culturelles de la Mairie de Paris :

MAIRIE DE PARIS
DIRECTION DES AFFAIRES CULTURELLES
La Directrice

6 JANV 2004

Madame Danielle SEVRETTE
Secrétaire Générale Adjointe
S.N.A.M.
14-16 rue des Lilas
75019 Paris

Madame,

Le courrier que vous avez adressé à M. Pascal Dal-Pont le 4 décembre dernier, au sujet de la situation des personnels des enseignements artistiques a retenu toute mon attention.

1/ En premier lieu, vous soulevez le problème de l'impossibilité pour la Ville de Paris de titulariser des agents sur des postes à temps incomplet.

Cette impossibilité résulte de l'article 55 du décret n° 94-415 du 24 mai 1994 portant dispositions statutaires relatives aux personnels des administrations parisiennes qui dispose que «les fonctions qui, correspondant à un emploi permanent, impliquent un service à temps non complet, sont assurées par des agents non titulaires.»

En conséquence, il est bien exact qu'aucune disposition de la loi Sapin n'exclut de son champ d'application les personnels qui n'effectueraient pas leur service à temps complet. Cependant, un professeur de conservatoire de Paris, qui aura été nommé dans le corps des fonctionnaires correspondant en application de la loi du 3 janvier 2001, devra se voir proposer 16H d'enseignement hebdomadaires et cela, quel que soit le temps de service qu'il effectuait préalablement à sa nomination en qualité de fonctionnaire.

Il s'avère qu'à budget constant, il est impossible d'envisager la création d'autant de postes qu'il y a d'agents à temps incomplet remplissant les conditions de la loi Sapin. Il convient donc de procéder à un regroupement des heures, afin de constituer un maximum de temps pleins avant janvier 2006.

Si la Direction des affaires culturelles ne rejette pas les demandes émanant d'agents à temps incomplet, elle en reporte l'étude dans l'hypothèse où ces derniers passeraient à temps plein d'ici la fin de la période d'application de la loi.

Il est bien évident que cette démarche de regroupement des heures ne peut se faire qu'en douceur, au gré des départs. La Direction des affaires culturelles n'envisage pas de procéder à des regroupements volontaristes, ce qui ne manquerait pas de porter préjudice aux agents qui effectuent un nombre d'heures réduit.

(...)

3/ En dernier lieu, vous vous inquiétez de la précarité de la situation professionnelle des personnels des conservatoires.

A cet égard, la Direction des Affaires Culturelle étudie la possibilité de faire bénéficier les agents qui ne pourront pas s'inscrire dans le dispositif de la loi Sapin, de contrats à durée déterminée.

Toutefois, cette solution ne pourra être proposée aux autorités communales qu'à l'issue de la période d'application de la loi Sapin.

Telles sont les précisions que je souhaitais vous apporter en réponse à vos interrogations.

Je vous prie d'agréer, Madame, l'expression de ma considération la meilleure.



Hélène FONT

La notation

L'obligation de noter les agents territoriaux est une règle qui découle des articles 17 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, 76 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et, comme nous vous le rappelions dans un article de *l'Artiste Enseignant* de janvier 2003, de l'article 1er du décret n° 86-473 du 14 mars 1986 pour les non-titulaires.

● La fiche de notation

La notation se concrétise sur une fiche caractérisée par deux éléments :

- a) son caractère individuel : nom, grade et fonction de l'agent ;
- b) son contenu qui s'exprime par :
 - une appréciation d'ordre général sur la valeur professionnelle de l'agent, valeur déterminée par les statuts particuliers des cadres d'emplois selon leurs spécificités,
 - pour les enseignants :
 - les aptitudes pédagogiques et artistiques
 - l'efficacité
 - le sens des relations humaines
 - et être apprécié selon ses aptitudes générales.
 - une note de 0 à 20
 - les observations de l'autorité territoriale sur les vœux exprimés par l'intéressé.

Une fiche de notation ne doit pas porter d'autres éléments.

● La procédure de notation (décret n° 86-473 du 14 mars 1986)

La procédure de notation comprend 6 étapes :

- 1 - l'agent **exprime** des vœux qui lui paraissent les plus conformes à ses aptitudes ;
- 2 - son supérieur hiérarchique **émet** un avis en direction du secrétaire général ou du directeur général ;
- 3 - Celui-ci **propose** une note à attribuer ;
- 4 - l'autorité territoriale (le maire) **arrête** la note de l'agent

- et formule des observations sur ses vœux ;
- 5 - la fiche de notation est obligatoirement communiquée à l'agent ;
- 6 - la Commission Administrative Paritaire (CAP) examine notes et appréciations ; sur demande de l'agent elle peut en proposer la révision, mais la CAP n'émet que des avis.

La note définitive n'est du domaine ni du supérieur hiérarchique, ni du responsable administratif de la commune, seule l'autorité territoriale détient le pouvoir de l'attribuer.

● Contestation de la note

L'agent qui s'estime mal noté a deux possibilités de recours, après son intervention auprès de la CAP :

- **le recours gracieux** sous forme de demande écrite adressée au maire visant à reconsidérer soit la note, soit l'appréciation, soit les deux ; l'élu dispose du pouvoir de répondre ou de ne pas répondre (décision implicite de rejet après deux mois sans réponse) ;
- **le recours contentieux**, ce recours pour excès de pouvoir doit être formé pour la note chiffrée et pour l'appréciation, dans les deux mois qui suivent la notation. Ce cas extrême n'est envisageable qu'avec un solide dossier.

On voit par ces renseignements succincts que le principe de la notation est bien encadré, à chaque niveau de hiérarchie son rôle et sa responsabilité ; par conséquent toute appréciation qui ne repose pas sur la valeur professionnelle de l'agent prise dans sa globalité, toute dérive autoritaire, toute brimade, tout chantage à l'obtention d'une appréciation positive doivent pouvoir être contenus.

SECTEUR PUBLIC : REVALORISATION DES SALAIRES DE 0,5 % AU 1ER JANVIER 2004

Demande d'adhésion

Nom et prénom :

Adresse :

Code postal et ville :

Profession :

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

**Ont participé
à ce numéro :**

Alain LONDEIX

Marc PINKAS

Danielle SEVRETTE