

L'ARTISTE ENSEIGNANT

LES EMPLOIS DES ENSEIGNANTS ARTISTIQUES dans la Fonction Publique Territoriale

● Les enseignants titulaires

Sur un emploi permanent, une mairie ou plus généralement une collectivité territoriale a obligation d'employer pour ses besoins permanents un fonctionnaire (art. 3 de la loi du 13 juillet 1983, titre 1er du statut général).

Pour ces fonctionnaires, le cadre législatif principal est constitué par la loi du 26 janvier 1984 modifiée (titre III du statut général) dont l'article 2 précise : *"Les dispositions de la présente loi s'appliquent aux personnes qui, régies par le titre 1er du statut général des fonctionnaires de l'État et des collectivités territoriales, ont été nommées dans un emploi permanent et titularisées dans un grade de la hiérarchie administrative des communes, des départements, des régions ou des établissements publics en relevant, à l'exception des agents comptables des caisses de crédit municipal."*

La jurisprudence, depuis 1988, a établi une ligne claire : les emplois de directeur, de professeur, d'assistant spécialisé ou d'assistant des conservatoires ou écoles municipales de musique et de danse sont des emplois permanents.

Pour un emploi permanent le recrutement doit être statutaire, c'est-à-dire :

- a. sur liste d'aptitude ;
- b. par mutation ;
- c. en complément d'un temps non complet (sous réserve de ne pas dépasser 15 % d'un temps plein).

Disposition importante : Après une délibération créant le poste et l'emploi, et avant le recrutement, l'autorité territoriale a l'obligation de déclarer la création ou la vacance de poste au centre de gestion (art. 41 de la loi du 26 janvier 1984). Pourtant il arrive encore bien souvent que les déclarations soient faites à postériorité, après recrutement.

L'élément principal de la rémunération des agents titulaires est constitué par le traitement indiciaire.

Le traitement est fonction :

- a. d'une part de l'indice de l'agent ;
- b. de la valeur du point de la fonction publique et des augmentations ;

- c. de la durée hebdomadaire de service ;
- d. de son déroulement de carrière ;
- e. du régime indemnitaire ;
- f. des avantages sociaux.

● Les enseignants non titulaires

C'est un recrutement dérogatoire et temporaire. L'autorité territoriale (le Maire ou son Adjoint délégué) peut recruter un "contractuel" sous certaines conditions : Art. 3 : *"Les collectivités et établissements mentionnés à l'article 2 ne peuvent recruter des agents non titulaires pour occuper des emplois permanents que pour assurer le remplacement momentané de titulaires autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison d'un congé de maladie, d'un congé de maternité ou d'un congé parental, ou de l'accomplissement du service national, du rappel ou du maintien sous les drapeaux, ou pour faire face temporairement et pour une durée maximale d'un an à la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu dans les conditions prévues par la présente loi (...) "*

Ainsi, un agent "contractuel" peut-être recruté par l'autorité territoriale :

- pour le remplacement momentané d'un titulaire ;
- pour vacance temporaire d'emploi (un an maximum) ;
- dans une commune de moins de 1.000 habitants.

Toute autre justification est contraire à la législation en vigueur.

Détail important : Les vacataires ne sont pas considérés comme des non titulaires, c'est une catégorie à part, non définie sur le plan statutaire. Les enseignants artistiques employés régulièrement depuis plusieurs mois ne doivent pas relever de cette situation. L'agent enseignant "contractuel ou auxiliaire ou remplaçant" sur un emploi permanent, a les mêmes droits qu'un agent titulaire sauf en ce qui concerne le déroulement de carrière et la sécurité d'emploi. L'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 ne permet qu'un contrat à durée déterminée (CDD) d'une durée d'un an maximum, non renouvelable. D'où la précarité de l'emploi. Sa situation est régie principalement par le Décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié.

Ainsi, il est soumis à un droit spécifique, le droit de la Fonction Publique Territoriale, constituant une branche du DROIT ADMINISTRATIF.

Nota : Le droit administratif est en partie élaboré par un juge administratif au cas par cas : c'est la jurisprudence. Les agents non titulaires sont régis par le droit public, en cas de litige avec leur employeur, ils doivent tout naturellement saisir le juge administratif pour faire valoir leurs droits.

La rémunération de l'agent non titulaire est constituée :

- a. par le traitement indiciaire ;
- b. au prorata de la durée hebdomadaire de service ;
- c. des avantages sociaux ;
- d. de la valeur du point de la Fonction Publique et de son augmentation.

Par contre, il ne bénéficie pas du système du déroulement de carrière, exclusivement réservé aux fonctionnaires titulaires, des grilles de rémunération et d'avancement, en raison du recrutement qui n'est par principe que "dérogatoire et temporaire".

Nota : L'indice de traitement d'un agent non titulaire est choisi librement par le maire, notamment, sur l'échelle indiciaire correspondant à l'emploi occupé. Une rémunération calculée sur la base de l'indice le moins élevé est parfaitement légale. Aucun texte n'impose à l'employeur de retenir un indice supérieur au premier échelon. Dans le cas contraire, cela doit se justifier par des éléments liés à la situation de l'agent comme, son niveau de diplôme, son expérience professionnelle ou son salaire précédent.

Attention : Même pour un non titulaire, la modification de l'horaire hebdomadaire ne peut être qu'une décision du conseil municipal après avis obligatoirement du Comité Technique Paritaire.

CODIFICATION DES PRINCIPALES RÉGLES DÉGAGÉES PAR LA JURISPRUDENCE ADMINISTRATIVE : Pour un emploi créé en référence à un emploi au grade de la Fonction Publique Territoriale existant, la définition de l'emploi s'impose à l'autorité territoriale.

De l'art et de la danse...

L'enseignement de la danse est un enseignement particulièrement complexe car il met en jeu la totalité du corps humain, mal conduit il peut occasionner des dégâts irréversibles. C'est la raison pour laquelle les législateurs ont promulgué une loi relative à l'enseignement de la danse en date du 10 juillet 1989. Cette loi a plusieurs objectifs : la protection des élèves, l'adéquation des locaux à leur utilisation, la qualification du personnel enseignant, cette loi est précise, n'accorde aucune dérogation, institue même des sanctions pénales applicables aux contrevenants. Malheureusement, l'absence d'informations sur ses dispositions, la méconnaissance des conséquences désastreuses sur le développement de l'enfant et parfois aussi, la mauvaise volonté d'appliquer ce qui est ressenti comme une contrainte inutile, permettent toutes les dérives.

Aussi les conditions dans lesquelles certains cours de danse sont dispensés laissent rêveurs : locaux inappropriés, sol en béton, recrutement d'enseignants ne possédant pas les diplômes ou leur dispense réglementaires, application de méthodes fantaisistes, etc., et, la cerise sur le gâteau : parfois, rémunération de l'enseignant de la main à la main.

Si l'on peut espérer que les établissements relevant des collectivités territoriales soient conformes aux normes, il n'en est pas de même pour certaines associations. Aussi est-il scandaleux de voir une école municipale agréée de musique et de danse faire obstacle, pour ne pas dire plus, à une bonne organisation de ses cours de danse de manière à décourager les élèves, leur laissant ainsi, comme seule alternative, une pratique associative dont il est évident qu'elle ne répond pas à l'exigence qualité et surtout au respect de la légalité que l'on doit exiger pour la pratique de l'enseignement de la danse.

Aussi est-il scandaleux de voir une préfecture, quand on la sollicite, se décharger sur la DRAC du contrôle des établissements, aussi est-il scandaleux de voir le peu d'empressement que met une DRAC à répondre aux demandes d'une préfecture.

Cette édifiante histoire ne se passe pas dans une région particulièrement déshéritée, elle se passe en Île-de-France.

P.S. Après l'envoi d'une lettre à la DRAC, ainsi qu'une deuxième lettre à la préfecture, celle-ci nous répond qu'une enquête est diligentée aussi bien par ses services que par la DMDTS pour contrôler les établissements ; comme quoi l'obstination peut payer...

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

Quel statut pour les directeurs des écoles municipales de musique ?

Actuellement, le recrutement sur le cadre d'emploi de directeur d'établissement d'enseignement artistique, qui comprend deux catégories, ne peut se faire que dans un Conservatoire National de Région (1ère catégorie) ou une Ecole Nationale de Musique (2ème catégorie). Pour les écoles municipales agréées ou non, le statut prévoit qu'un professeur «chargé de direction» peut les diriger.

Dans ce dernier cas, le texte indique qu'«ils assurent la direction pédagogique et administrative des écoles de musique agréées par l'Etat et, par dérogation aux dispositions du deuxième alinéa, des écoles de musique non agréées et des écoles d'arts plastiques qui ne sont pas habilitées à dispenser tout ou partie de l'enseignement conduisant à un diplôme d'Etat ou à un diplôme agréé par l'Etat».

Mais cette possibilité s'apparente plus à un replâtrage qu'à une véritable reconnaissance de la fonction.

En effet, d'une part, la spécialité musique du cadre d'emploi de professeur comprend les 36 disciplines suivantes : violon, alto, violoncelle, contrebasse, flûte traversière, hautbois, clarinette, basson, flûte à bec, saxophone, trompette, cor, trombone, tuba, piano, orgue, clavecin, accordéon et bandonéon, ondes Martenot et synthétiseurs, harpe, guitare, percussions, direction d'ensembles instrumentaux, chant, direction d'ensembles vocaux, musique ancienne (tous instruments), musique traditionnelle (tous instruments), jazz (tous instruments), musique électroacoustique, accompagnateur, professeur d'accompagnement, formation musicale, culture musicale, écriture, professeur animateur, professeur chargé de direction. La discipline «chargé de direction» est prise en compte au même titre qu'une discipline instrumentale, ce qui, dans la pratique, n'est pas adapté.

D'autre part, le cadre d'emploi des professeurs d'enseignement artistique ne définit que le temps de travail d'enseignement : ils «assurent un enseignement hebdomadaire de seize heures». La partie administrative de la direction de l'école n'est pas prise en compte. Souvent, des litiges surgissent à ce sujet. Pour compliquer les choses, une prime spécifique à cette mission, une bonification indiciaire de 30 points par mois, peut être attribuée. Mais détourner ainsi la finalité du régime indemnitaire n'apporte qu'une solution limitée dans le temps. Tôt ou tard, la petite prime ne suffit plus à la

reconnaissance du travail réellement accompli qui mériterait un véritable cadre d'emploi.

La pratique locale, depuis de nombreuses années, relève plus de la débrouille que du sérieux statutaire. Les maires ont fait des recrutements de directeurs d'une façon plus ou moins anarchique pour leur petite école de musique : des professeurs dans le meilleur des cas, mais souvent des assistants spécialisés, voire des assistants. Recrutés forcément en dehors de la réglementation défailante, ces agents se retrouvent tôt ou tard dans des situations délicates, particulièrement dans le cadre de l'intercommunalité. Ce type de personnel étant aussi important que le nombre d'écoles municipales de musique, cela laisse facilement chiffrer l'ampleur du problème.

Le constat est simple : il est clair que la solution actuelle n'est pas satisfaisante. Notre syndicat est régulièrement interpellé sur des problèmes liés à ce type de situation.

La Branche Nationale de l'Enseignement du SNAM propose une solution viable. Considérant que, quels que soient les gouvernements au pouvoir il est impensable d'imaginer la création d'un nouveau cadre d'emploi, il serait souhaitable de supprimer cette discipline de professeur chargé de direction et de créer une 3ème catégorie de directeur, réservée aux EMMA ou non agréées. Avec, bien sûr, une disposition transitoire de constitution initiale du cadre d'emploi par intégration directe et immédiate de tous les personnels en fonction, qu'ils soient titulaires ou pas. Une grille salariale serait à définir, intermédiaire entre celle de professeur hors classe et de directeur de 2ème catégorie.

Cette mesure permettrait une intégration statutaire de tous les personnels. Elle donnerait une pérennisation à un emploi de la Fonction Publique Territoriale, avec une véritable mission de direction et la possibilité de primes en rapport avec la spécificité de la mission.

Pour faire avancer ce dossier, le SNAM seul ne pourra rien faire, ni obtenir. Nous envisageons une mobilisation nationale des agents relevant de cette situation. Nous avons besoin de vous. Ecrivez-nous. Décrivez-nous votre situation statutaire. Plus nous recevrons de courriers, plus nous aurons de chance que le Ministère de l'intérieur ouvre ce dossier.

LES ACTIVITÉS DU SYNDICAT DE LYON DANS L'ENSEIGNEMENT

Comment refuser la précarité dans la Fonction Publique Territoriale ?

C'est plus de 197 000 agents non titulaires qui travaillent dans la Fonction Publique Territoriale dont 55 % de contractuels sur des emplois permanents, 25 % assurent un remplacement momentané de titulaires et 20 % occupent un poste vacant.

Devant cette situation inacceptable le Syndicat des Artistes Musiciens Professionnels de Lyon - SAMPL - intervient auprès de nombreuses collectivités partout en France en dénonçant par ailleurs les avis de recrutement non conformes à la législation :

Aix les Bains, Communauté d'Agglomération Rochelaise, St Didier sur Chalaronne, la Communauté d'agglomération du Puy-en Velay, Communauté de Communes du Canton d'Ouzouer sur Loire, Conseil général de la Loire, Valenciennes, Cran-Gevrier, Quimper, Blois, Sarcelles, Montauban, Frouard, Saint Calais, Le Havre, St Laurent de Chamousset, Romoranthin-Lanthenay, Strasbourg, Vienne, Roussillon, Pierre-Bénite, Nancy, Change, Bonchamp-Les-Laval, Mayenne, Evron, L'Huisserie, Laval, Anzin, Montaigu, Massy, Valbonne-Sophia-Antipolis, Saint-Mande, Saint-Jean-d'Angély, Villeneuve-le-Roi, Drancy, Brest, Saint-Denis, Péage de Roussillon, Estrablin, etc.

Non seulement les collectivités ne déclarent pas les postes créés ou laissés vacants (article 41 de la loi du 26 janvier 1984), mais elles imposent en plus de nouvelles missions non statutaires à leurs agents.

Pour remédier à ces irrégularités, nous demandons systématiquement des documents administratifs aux collectivités, déclarations des postes, arrêtés de nomination, tableau des effectifs. S'il y a refus, nous saisissons la Commission d'Accès aux Documents Administratifs (CADA) qui somme la collectivité de nous fournir les documents demandés. Ainsi, chaque citoyen a le pouvoir d'intervenir auprès de la CADA.

Nous constatons ensuite de nombreuses irrégularités qui nous permettent d'intervenir auprès de la préfecture.

Nous sommes heureux de constater que ce travail est très bénéfique et qu'il a des répercussions importantes.

Ainsi le nombre de postes ouverts aux prochains concours CNFPT d'accès au cadre d'emplois d'assistant spécialisé d'enseignement artistique - session 2004 - est porté à **1 988 postes ! C'est du jamais vu.**

Ce résultat est à mettre tout particulièrement au compte des efforts répétés du SAMPL. Mais il ne faut pas lâcher prise, au contraire, continuer le travail commencé afin que le plus grand nombre de candidats puissent être reçus malgré le découragement de certains.

Le SAMPL gagne devant les tribunaux

- **CHAMBERY** : La ville a été condamnée pour ne pas avoir titularisé un enseignant contractuel qui avait la possibilité d'une intégration. Cette affaire montre un revirement de la jurisprudence.

- **LA ROCHE DE GLUN et CHATEAUNEUF sur ISERE** : ces deux collectivités ont été condamnées en juin 2004 pour avoir voulu, sous les critères de l'aménagement et la réduction du temps de travail, rémunérer les enseignants sur 36 semaines et annualiser le temps de travail.

Il est nécessaire et important que les adhérents, avec l'aide de leur syndicat, puissent continuer à intervenir auprès des tribunaux et des juges administratifs pour faire respecter les règles statutaires que les collectivités, les centres de gestion, le CNFPT et le Ministère de la culture négligent trop souvent.

Filière culturelle / Enseignement artistique 2005

Concours	Période de retrait des dossiers d'inscription	Date limite de dépôt des dossiers d'inscription	Période de déroulement des écrits jusqu'à la date d'établissement de la liste d'admission	Catégorie	Conditions générales d'inscription		
					Externe	Interne	3e concours
Professeur d'enseignement artistique	Du 16 mai au 10 juin 2005	Le 17 juin 2005	Du 25 octobre 2005 à la dernière semaine de mars 2006	A	Bac + 3	3 ans d'ancienneté	-