

L'ARTISTE ENSEIGNANT

Une loi pour pas grand-chose

Annoncée depuis plusieurs années maintenant, la prochaine loi sur la fonction publique territoriale est sur les rails. Mise en route par M. DELEVOYE lorsqu'il était Ministre de la fonction publique, elle a enfin été présentée au Conseil Supérieur de la FPT.

Pas grand-chose à en attendre. Principalement, une réorganisation des missions et fonctions du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) qui se recentrerait sur la formation et un élargissement de celles des Centres de Gestion (CDG) qui organiseront presque tous les concours, même en catégorie A.

L'hygiène et la sécurité au travail, deux notions pourtant importantes, seraient enfin inscrites dans le marbre de la loi, ce qui n'était pas vraiment le cas. Mais pas d'avancées sociales particulières en la matière : le texte n'est que la transposition du Code du travail déjà appliqué partout.

La formation est réorganisée. Mise en application de l'accord national instituant un droit à vingt heures de formation par agent et par an, ce qui est bien peu, et du «livret de formation», document individuel qui suivra le fonctionnaire pendant toute sa carrière.

Une nouveauté concernant la mutation d'une collectivité à une autre. Si cet évènement survient dans les deux années qui suivent la titularisation, la collectivité d'accueil qui aura «débauché» l'agent devra verser une indemnité à la collectivité de départ afin de compenser le coût de la formation initiale.

L'inscription sur une liste d'aptitude, limitée à trois ans, pourra être augmentée en cas de congé maternité, congé parental ou d'adoption.

Et à peu de chose près, c'est tout. La montagne aura accouché d'une souris. Rien sur les vacataires et les précaires, rien sur les reçus collés, rien sur les examens professionnels bloqués depuis des années, rien sur les salaires, rien sur les carrières plafonnées, aucun nouveau droit pour les CDD, rien sur les cadres d'emploi, rien de rien. A bon entendre, salut, rien à attendre de ce gouvernement.

La dernière ligne droite

La loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 sur la résorption des emplois précaires dite loi SAPIN, prise pour une durée maximum de cinq ans arrivera à son terme le 3 janvier 2006. Il est donc impératif pour les enseignants qui, pour des raisons diverses, jusqu'à présent n'ont pu bénéficier de ce dispositif, de se mobiliser pour obtenir une juste reconnaissance de leurs services passés, reconnaissance qui doit se concrétiser par la titularisation.

Vigilance et rapidité sont à l'ordre du jour, il reste à peine trois mois.

Enseignement artistique : prospective

La profession d'artiste musicien enseignant, dans le secteur public, a connu en 1991 une pérennisation importante par la création de la filière culturelle dans la fonction publique territoriale. Tournant incontestable, et sur bien des aspects, critiquable, il aura fallu plusieurs années et deux dispositifs de résorption de la précarité (plan Perben de 1996 à 2000 et loi Sapin de 2001 à 2006) pour aboutir à une relative stabilisation et normalisation. En effet, les effectifs sont stables, les concours sont réguliers, les règles statutaires sont majoritairement appliquées sur tout le territoire même s'il reste, hélas, des situations illégales.

Pourtant, à la veille de la fin du dispositif Sapin prévu en janvier prochain et qui aura duré cinq ans, l'avenir statutaire connaîtra des bouleversements dont on peut dès aujourd'hui percevoir les prémices.

Des éléments très probables peuvent déjà être listés :

→ Il n'est pas prévu de nouveau dispositif à la suite de celui de la loi Sapin parce que, selon la Direction générale des collectivités locales, le CDI public va mécaniquement résorber la précarité dans la fonction publique. Bien sûr, nous ne partageons pas cette analyse : les vacataires, les cas particuliers, les emplois spécifiques ne sont pas pris en compte.

→ La Validation des Acquis et de l'Expérience (VAE), dont la loi Sapin nous a donné un aperçu, est en chantier pour toute la fonction publique. On peut imaginer que ce chantier débouchera. En effet, le départ massif à la retraite de nombreux agents dans les dix ans qui viennent est un vrai problème, surtout chez les territoriaux. Les maires insistent dès maintenant pour prévoir statutairement des mesures. Il est assez certain que leurs «revendications» seront entendues.

→ La suppression du grade d'assistant semblerait compromise. Cette «porte d'entrée» dans l'enseignement pour les peu ou non diplômés répond à un réel besoin des collectivités locales. A tel point que l'idée de créer un cadre d'emploi de catégorie C dans notre secteur professionnel serait envisageable. Mais le Ministère de la culture, qui aurait tendance à tirer vers le haut, n'a jamais formulé la moindre proposition dans ce sens. Cet antagonisme avéré devrait générer un statut quo.

→ La multiplicité des emplois à temps non complet et la précarité qui en résulte, ainsi que l'augmentation des écoles intercommunales et les déplacements sous-jacents, conduisent les Centres de Gestion à travailler sur la mutualisation de nos emplois. Les enseignants artistiques seraient reversés au CDG. Celui-ci affecterait les personnels, chaque année par exemple, en fonction

des demandes des écoles, ceci au niveau départemental. Les problèmes des déplacements en seront accentués.

→ La normalisation de nos cadres d'emplois se poursuivra : les examens professionnels seront réformés et enfin organisés. Là aussi, ce dossier aboutira parce qu'il offrira une possibilité parmi d'autres de gérer le départ massif à la retraite prévu.

→ La nomenclature des établissements sera remaniée avec une collaboration plus ou moins forte entre les différents niveaux d'école (catégorie 1 : CNR actuel ; catégorie 2 : ENM et catégorie 3 : écoles agréées et /ou intercommunales). L'actuel DEM sera lui aussi revisité et harmonisé pour l'ensemble du territoire national. La hiérarchisation de ces établissements est bel et bien en marche, même si la mise en place de ce véritable bouleversement restera souple.

Il existe néanmoins des paramètres moins prévisibles comme l'évolution de l'enseignement des musiques actuelles, l'évolution du volume d'emploi des artistes musiciens dans les orchestres ou ailleurs, l'évolution des effectifs dans les conservatoires, les effets des différentes harmonisations et décisions européennes, les orientations des demandes du public et finalement la perception de l'enseignement de la musique dans notre société, la création possible des Dumistes en danse, théâtre et art plastique, etc.

Le paysage qui se dessine n'est pas forcément clair et rempli de sérénité. Nous pouvons déjà voir les contours de notre monde professionnel dans dix ans : pour les jeunes qui arriveront, plus de contraintes certainement, mais peut être aussi des missions différentes, attrayantes. Trouver à la sortie du conservatoire un emploi de titulaire à temps complet est devenu aujourd'hui rare, ce sera demain exceptionnel. Leurs futures retraites seront amputées d'autant.

Aujourd'hui, il n'est pas trop tôt pour nous emparer de ces problèmes. Notre ligne syndicale à élaborer avec tous les syndiqués permettra de définir nos positions et nos revendications dans le long terme. Pour se faire entendre et agir efficacement sur l'avenir, nous devons être déterminés et nombreux.

Il serait regrettable qu'une majorité de non syndiqués restent absents de ces débats et enjeux, que la passivité ambiante reste victorieuse. La CGT construit ses revendications et ses combats à partir des syndiqués. D'où l'intérêt vital de cette orientation de toute la CGT : la syndicalisation. Ne laissons pas le monde du travail de nos professions vide de représentation syndicale, chacun à son niveau est concerné.

Recrutement

Les collectivités territoriales qui désirent recruter doivent le faire selon le Code général des collectivités territoriales. Celui-ci stipule, dans son article R. 1411-1 que *“L'autorité responsable de la personne publique (...) doit satisfaire à l'exigence de publicité (...) par une insertion dans une publication habilitée à recevoir des annonces légales et une publication spécialisée correspondant au secteur économique concerné”*.

Or, nous constatons que cette obligation faite aux collectivités territoriales est parfois curieusement contournée. Ainsi, dans un établissement c'est le directeur adjoint nouvellement nommé qui fait venir un artiste enseignant de son ancien établissement sans qu'aucune publicité n'ait été faite pour pourvoir le poste ; ainsi dans un autre établissement, la publicité a bien été faite pour un poste de professeur, mais le poste avait déjà été attribué à un assistant spécialisé (cette pratique est plus courante qu'on ne le croit), ainsi dans un troisième, la municipalité ne renouvelle pas le contrat d'un artiste enseignant et en nomme un autre sans autre forme de procès, etc.

Ces pratiques, outre le fait qu'elles soient illégales, fragilisent les artistes enseignants, particulièrement pour

les disciplines peu représentées dans une école de musique ou un conservatoire.

La loi du 26 janvier 1984, portant statut de la fonction publique territoriale, précise à l'article 41 que : *«Lorsqu'un emploi est créé ou devient vacant, l'autorité territoriale en informe le centre de gestion compétent qui assure la publicité de cette création ou de cette vacance»*. Ce non respect de la procédure touche non seulement notre secteur professionnel, mais aussi tous les autres secteurs.

Pourtant l'article 23 de cette même loi va plus loin : *«A peine de nullité des nominations, ces créations et vacances d'emplois doivent être préalablement communiquées au centre de gestion compétent»*. Le risque est grand, aussi bien pour l'employeur que pour l'agent, de se voir sanctionner par le juge administratif en cas de recours contentieux.

Les municipalités demandent de plus en plus aux artistes enseignants de s'investir dans la vie artistique de leur commune, il serait pour le moins normal qu'elles respectent les efforts qu'ils ont fait pour acquérir leurs diplômes et se conformer aux statuts de la fonction publique territoriale.

Le Conseil supérieur se penche sur la NBI

Un des effets de la décentralisation et du transfert des personnels de l'Etat vers la fonction publique territoriale est une sérieuse mise à jour de la Nouvelle Bonification Indiciaire dans la FPT. En effet, pour ces derniers, les engagements du gouvernement étaient notamment aucune perte salariale. D'où un nécessaire alignement avant ces transferts.

Cette rémunération annexe n'est pas une prime, en ce sens qu'elle est soumise à cotisations pour la retraite. Par contre, comme les primes, elle est assujettie à l'exercice de certaines fonctions. Les professeurs exerçant des fonctions de direction perçoivent ainsi 30 points supplémentaires d'indice. Mais rien pour les assistants, ni les assistants spécialisés quand bien même ils assureraient ces mêmes fonctions de direction.

Le système actuel, non seulement n'est pas aligné sur la fonction publique de l'Etat, mais il a des effets injustes. Des agents ont d'ailleurs attaqué les employeurs au tribunal administratif et... ont gagné. Oui, la réglementation actuelle, en plus, présente un sérieux risque de prolifération des contentieux. D'où l'empressement de la Direction générale des collectivités locales de réformer rapidement.

La réforme engagée vise à supprimer toute référence à un quelconque cadre d'emploi et à tout recentrer sur les fonctions exercées. Seule resterait la prise en compte des catégories A, B ou C. Dans ce contexte, j'ai demandé l'élargissement à la catégorie B de la NBI de direction des écoles de musique et/ou de danse dans la mesure où nous rencontrons de plus en plus d'assistants spécialisés occupant ces fonctions. La réponse, ce mardi 18 octobre 2005 en réunion du groupe de travail NBI, n'a pas été négative : le sujet est à l'étude. Prochain épisode le 8 novembre lors de la prochaine réunion.

Marc PINKAS, membre du Conseil Supérieur de la FPT

Le CNFPT condamné par le Tribunal Administratif de Nice

Enfin l'évidence est officiellement rétablie. Le Centre national de la fonction publique territoriale, dans le cadre de l'application des textes de titularisation par la loi Sapin, a commis des irrégularités maintenant sanctionnées.

Rappel des faits. Le 20 août 2002, un candidat au concours réservé de la loi Sapin se voit refuser sa candidature par le CNFPT. Motif : il ne remplit pas la condition d'ancienneté et la condition de fonction par le même employeur. Or ni dans la loi ni dans les décrets d'application il n'est indiqué que ces deux conditions devraient être remplies vis-à-vis du même employeur. Le CNFPT interprète de manière restrictive des textes pourtant clairs. C'est un abus de pouvoir caractérisé.

La décision de refus avait été communiquée au candidat peu de temps avant la date d'expiration des inscriptions. Aidé du SAMMAR, nous introduisons très vite un recours au fond et une procédure d'urgence par référé. Mais la réactivité de la justice administrative n'est pas adaptée : la date de clôture des inscriptions passe.

La procédure au fond se poursuit, l'instruction du dossier se fait, les argumentations de la délégation régionale du CNFPT Provence-Alpes-Côte-d'Azur montrent une véritable volonté de faire barrage aux candidats un peu en dehors des cas les plus courants. Cette situation n'était pas unique puisque la presse spécialisée s'en était fait l'écho.

Le 30 juin 2005, soit presque trois ans après, la décision du Tribunal Administratif de Nice tombe : la décision de refus est annulée et «il est enjoint à la délégation régionale du CNFPT d'admettre M. X à se présenter à tout concours d'assistant territorial d'enseignement artistique qui serait organisé en application de la loi Sapin».

Certes, le candidat a gain de cause et c'est justice. Mais concrètement, cette décision est absurde : le concours est passé depuis plusieurs années ! La justice a parfaitement fait son travail mais son application est inopérante.

Encore un exemple des limites de notre Etat de droit : le droit du plus fort reste prioritaire. Le CNFPT prend une décision injuste et c'est au seul candidat d'en assumer les conséquences sur sa vie professionnelle et familiale. Le CNFPT dispose d'un service juridique très compétent, donc pas de problème pour gérer les contentieux. Le candidat, lui, s'il n'avait pas eu de syndicat efficace, aurait du assumer des frais d'avocat souvent très lourds. Et bien sûr, le CNFPT n'a pas fait appel... puisque sa condamnation est toute théorique. Il reste de grands progrès à accomplir dans ce domaine et c'est justement cet espoir qui rend notre détermination intacte.

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 :**

Marc PINKAS

Danielle SEVRETTE
