

L'ARTISTE ENSEIGNANT

Cadre d'emploi d'assistant : quel avenir ?

À la demande du syndicat CGT, ralliant tous les autres syndicats, le projet de décret portant fusion des cadres d'emplois d'assistant et d'assistant spécialisé est retiré de l'ordre du jour du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) du 21 décembre dernier.

Préalablement, la Direction générale des collectivités locales (DGCL) avait présenté aux organisations syndicales ce projet de décret au cours d'une commission de travail. Dans les faits, il faut savoir que le mot «fusion» ne décrit pas du tout le contenu du texte. Il s'agit plus exactement d'une mise en extinction du cadre d'emploi d'assistant par une modification très simple : la suppression du concours externe. En effet, dans la mesure où il n'existe pas de cadre d'emploi inférieur, il n'est pas prévu d'autre porte d'entrée comme un concours interne par exemple. En supprimant la seule entrée possible, il ne sera mécaniquement plus question de titulariser quiconque en qualité d'assistant.

L'articulation avec le cadre d'emploi d'assistant spécialisé concerne les assistants titulaires. Ceux-ci auraient la possibilité de présenter un examen professionnel enfin organisé pour devenir assistant spécialisé. Quant aux assistants non titulaires, et ils représentent près de 8 500 personnes, soit 75% de tous les assistants, ils n'auraient que la possibilité de présenter le concours interne d'assistant spécialisé.

Ce projet, en ces termes, était inacceptable. Nous l'avons repoussé. Trop de questions en suspens, trop d'incertitudes, des sacrifices trop lourds à l'égard des agents en place.

Pour les titulaires qui ne voudraient pas passer l'examen professionnel, et c'est leur droit, ils se retrouveraient dans un véritable mouvoir statutaire. Certes, il leur resterait des possibilités de mutation mais forcément, le temps passant, de moins en moins. Et pour ceux qui présenteraient et réussiraient l'examen professionnel, rien n'obligera les maires à les nommer assistants spécialisés.

Pour les non titulaires, une incertitude juridique prend naissance : sur quel motif reconduire le contrat ou l'acte d'engagement ? Quoi qu'il arrive, il ne sera pas possible de titulariser la personne. Comment réagiront alors les

préfectures pour valider les futurs contrats ? Nul ne le sait. Impossible aussi d'imaginer une transformation du CDD en CDI puisque le cadre d'emploi existera toujours (c'est seulement le concours externe qui serait supprimé). Et pour ceux qui rateront le concours interne d'assistant spécialisé, comment réagira l'employeur ? Il est probable que, petit à petit et sans bruit, les non titulaires seront exclus de la fonction publique territoriale. Cette porte d'entrée dans le métier d'enseignant artistique, largement utilisée par nombre d'artistes reconnus, se fermera au détriment de la richesse d'enseignement en général. Le formatage obligatoire par les diplômés du Ministère de la culture, certes d'importance pour clarifier les compétences, deviendrait-il un monopole autoritaire ?

Nombreux, dans la profession, pensent qu'il faut supprimer le cadre d'emploi d'assistant pour diverses raisons : manque de qualification d'enseignement, cadre d'emploi fourre-tout qui génère à long terme de la précarité, salarialement trop proche des assistants spécialisés, concours trop lourds aussi bien pour les candidats que pour le CNFPT, etc. Notre souci syndical, c'est autant l'avenir pérenne des écoles de musique et de l'enseignement artistique en France que la défense des droits des salariés. Nous revendiquons que l'Etat se donne les moyens d'atteindre ces deux objectifs.

Il est sans doute nécessaire de réformer les cadres d'emploi, après 15 ans de fonctionnement. Il est sans doute utile d'adapter nos écoles de musique à une société qui change continuellement. Il faut constamment améliorer la qualité du service public, notamment par la qualification des personnels qui le mettent en œuvre. Mais il n'est pas question de virer des personnes par la petite porte sous prétexte qu'elles ne sont pas assez qualifiées. La DMDTS nous avait assuré d'un effort de formation pour assurer cette transition, or la DGCL n'a pas du tout transcrit cela dans son projet.

Nous avons demandé toutes ces améliorations. La DGCL n'a pas passé son texte en force et nous y retravaillerons en commission. Il faudra une véritable mobilisation des personnes concernées pour porter nos revendications.

Marc PINKAS
membre du CSFPT

Ca chauffe à Jarny

Petite ville de Lorraine de 8 600 habitants, les professeurs de l'école de musique subissent un résumé de toutes les atteintes salariales possibles.

D'un point de vue statutaire, les titulaires se comptent avec deux doigts d'une seule main. Les autres sont contractuels, par exemple sur des postes de rédacteur, c'est-à-dire n'importe quoi. Et chaque année, de nouveaux contrats sont signés, à la discrétion du maire bien sûr.

Sur les congés annuels, l'employeur en collaboration avec l'adjointe chargée des affaires culturelles et la direction de l'école de musique a essayé en 2001 d'imposer l'annualisation selon un mode de calcul très... personnel bien sûr. Bafouant la réglementation et la législation, les pressions vont bon train : courriers, intimidations, menaces à l'encontre du représentant local du syndicat, le SAMMLOR Metz-Lorraine. Un mouvement de syndicalisation s'ensuit. L'employeur insiste pour que des enseignants travaillent pendant les congés scolaires et, dans le même temps, refuse catégoriquement la transition des agents dans la filière culturelle de la fonction publique territoriale. Le directeur s'inscrit pleinement dans la ligne de la municipalité, aucun soutien à en attendre.

A partir de là, le dialogue social a été refusé par la ville de Jarny. Pour obtenir le tableau des effectifs des agents titulaires et non titulaires, il faudra faire intervenir la Commission d'accès aux documents administratifs (CADA) alors que ces données sont dans le bilan social présenté tous les deux ans en comité technique paritaire... C'est dire l'ambiance.

A la rentrée 2005, face à un employeur inflexible, les agents mandatent le syndicat pour faire intervenir le préfet. En situation précaire, il leur faut un courage certain pour dénoncer l'illégalité de leurs propres contrats d'engagement qui, en conséquence, risquent d'être annulés.

Et c'est bien ce que fait la sous-préfecture de Briey en octobre dernier, qui «*demande (au maire) l'annulation de trois arrêtés par lesquels le maire de Jarny a procédé au recrutement d'agents non titulaires appelés à occuper des emplois permanents.*»

Deux mois plus tard, délai de rigueur, pas de réponse. Et donc, le sous-préfet peut désormais déférer les arrêtés au tribunal administratif. Le fera-t-il ? Fera-t-il comme le préfet des Bouches du Rhône, répondant à Isabelle Rieu, vacataire depuis des années, que «*la ville de Marseille aurait dû envisager (...) de convertir votre statut de vacataire en agent non titulaire de droit public*»

(voir article dans *Snam.infos* n°14), c'est-à-dire rien ? Y aura-t-il des arrangements politiques et le dossier sera-t-il classé ?

Quand des salariés, en lutte depuis des années, sont contraints à une telle extrémité, nous pourrions légitimement appeler l'employeur qui génère et fait perdurer cette situation un employeur voyou. Que pourrait faire un juge administratif qui, encore aujourd'hui face à une situation clairement illégale, n'a pas le pouvoir d'enjoindre un maire à titulariser un agent ? Comment faire évoluer le droit en France quand un maire qui ne respecte pas la loi n'est ni inquiet sur ses deniers personnels, ni sur une quelconque procédure au pénal ?

Le SNAM dénonce depuis longtemps de telles dérives qui touchent régulièrement l'enseignement artistique, comme si, 15 ans après la publication des cadres d'emploi en 1991, certains élus locaux n'avaient pas encore entériné notre entière appartenance à la fonction publique territoriale.

INTOX sur le temps de travail

Périodiquement, certaines municipalités, désireuses de casser nos statuts, font courir les bruits les plus divers, rapidement amplifiés par le bouche à oreille.

Le temps de travail des enseignants artistiques est défini dans les statuts particuliers définissant nos cadres d'emploi, à savoir qu'un temps complet de professeur est de 16 h par semaine et, pour les assistants et assistants spécialisés, 20 h par semaine, toujours pour un temps complet. Les décrets sur l'aménagement du temps de travail ont ainsi prévu des dispositions particulières et dérogoires nous concernant : pas d'aménagement possible. Ainsi, au-delà de 16 ou 20 h, ce sont des heures supplémentaires dont la majoration est définie par décret.

La modification de nos statuts ne peut intervenir par un coup de baguette magique, au gré des presque 50 000 collectivités locales employeuses, elle doit obligatoirement passer par le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale. Or nous avons un représentant dans cette instance et, par conséquent, nous serions immédiatement avertis de ce qui se tramait. Donc, en cas d'inquiétude, renseignez-vous auprès de votre syndicat ; mais, pour ceux qui ne le seraient pas, syndiquez-vous, c'est le seul moyen d'être informé et de pouvoir se défendre.

EXAMENS PROFESSIONNELS : la réforme est bien enclenchée

Service public dites-vous ?

Jamais organisés, la réforme des examens professionnels de professeur et d'assistant spécialisé est passée en formation spécialisée du Conseil supérieur pour une seconde lecture en janvier. Nos remarques ont été entendues, des modifications importantes sont intervenues. Le dossier administratif sera un dossier professionnel, le cours à un élève de niveau débutant est supprimé, le cours à un groupe d'élèves de 3ème cycle est remplacé par un cours à un groupe d'élèves dans la classe et l'établissement du candidat quel que soit le niveau enseigné, le collège des examinateurs est modifié.

C'est un travail remarquable qui est enfin accompli. Après des années de blocage, le dossier est effectivement bien avancé, dans la transparence et dans un profond respect du dialogue social. Ceci est rarissime, il faut le noter. La collaboration de la Direction générale des collectivités locales (DGCL) et des représentants du Centre national de la fonction

publique territoriale (CNFPT) a joué pleinement. Sur cette base sereine (qui n'est pas toujours établie), nos interventions syndicales ont pu prendre toutes leurs valeurs à la fois d'expertise d'une réalité professionnelle complexe et revendicative vis-à-vis de l'attente de nombreux collègues.

Le texte passera probablement en séance plénière du Conseil supérieur en février. D'après les éléments que nous avons, il est vraisemblable que le groupe CGT votera favorablement une telle réforme qui mettra fin à une discrimination notoire dans notre secteur professionnel, à savoir l'impossibilité pour les enseignants artistiques de pouvoir présenter ces examens contrairement aux autres fonctionnaires territoriaux. Il est même envisageable que ce texte recueille l'unanimité des organisations syndicales et d'employeurs. Ceci est de très bonne augure quant à l'organisation des premiers examens en 2006.

Comme nous l'expliquions dans le dernier *Artiste Enseignant*, le recrutement des personnels dans les communes est régi par la loi du 26 janvier 1984 et par l'article R. 1411-1 du Code général des collectivités territoriales. Mais, nous avons découvert que certains employeurs indécents avaient trouvé un moyen commode de contourner la loi, pour peu qu'il n'y ait pas de syndicat vigilant dans le secteur. Ainsi, ne cherchez ni mutation, ni recrutement dans le département de l'Yonne, les emplois statutaires sont rarissimes. Beaucoup de municipalités, sinon toutes, recrutent les artistes enseignants de leur école municipale de musique en s'adressant à une officine qui se fait appeler «Centre départemental de gestion des enseignants musiciens et danseurs», structure privée, introduisant ainsi une confusion avec l'intitulé des Centres de gestion relevant de la fonction publique territoriale.

Ces municipalités passent des conventions avec cette officine qui met à disposition le personnel enseignant artistique à leur disposition (or le Code du travail stipule dans son article L. 311-9 que : «*Les communes peuvent recevoir des offres d'emploi... après avoir passé, à cet effet, convention avec l'Etat et l'ANPE*»). Cette officine étant une association, nous sommes déjà loin du cadre légal. De plus, le personnel est rémunéré par ce soi-disant Centre de gestion avec un contrat à durée indéterminée relevant de la Convention collective de l'animation ; autrement dit, ce personnel a deux employeurs, celui qui paye et celui qui commande.

Mais au-delà du statut des artistes enseignants dont nous ne pouvons tolérer que ceux-ci soient privés de la possibilité d'intégrer la fonction publique territoriale alors qu'il existe des cadres d'emplois dans la filière culturelle et qu'ils soient aux ordres des municipalités alors qu'ils ne sont pas leurs agents, nous assistons à une entreprise de détournement des lois visant la casse du service public. Aussi nous avons saisi la préfecture de cette situation anormale et nous lui demandons son intervention pour que cessent ces procédés (170 personnes environ seraient concernées).

Nouvelle Bonification Indicière de chargé de direction : suite...

Dans le précédent numéro de *Snam.infos*, nous vous annonçons une réforme de l'attribution de la NBI pour les professeurs chargés de direction. La Direction générale des collectivités locales, pour des questions juridiques, souhaitait faire disparaître toute référence à un cadre d'emploi précis et s'orientait vers une qualification par catégorie (A, B ou C). J'avais demandé pour la CGT que cette NBI puisse être octroyée aux catégories A et B de telle sorte que des assistants spécialisés ou assistants assurant ces fonctions puissent ainsi en bénéficier. Aux dernières nouvelles, la DGCL veut vraiment sécuriser ce dossier. En conséquence, il ne serait plus fait référence ni à un cadre d'emploi particulier ni même à une catégorie particulière mais uniquement à l'exercice de la fonction. Ceci va pour nous dans le bon sens. Dans l'attente d'une confirmation et d'une traduction concrète dans un décret.

Marc PINKAS

Ca n'arrive pas qu'aux autres

La présence d'écoles, de conservatoires municipaux de musique et de danse dans les villes et communes, est une spécificité française, c'est un service public offert aux citoyens, il permet d'accéder à une pratique culturelle qui, sans cela, serait inaccessible à beaucoup d'entre eux.

L'organisation de ces écoles et conservatoires, la situation statutaire des personnels, le choix des disciplines, sont de la responsabilité des élus municipaux. Même si l'Etat exerce un contrôle et délivre les agréments, même si les futurs schémas départementaux et régionaux prévus par la décentralisation accentuent le poids des tutelles, l'employeur payeur local reste un décideur incontournable.

Si, dans la majorité des cas, l'organisation se fait en harmonie entre la municipalité, la direction de l'établissement et les enseignants artistiques, il arrive, malheureusement trop souvent, que des couacs plus ou moins graves se produisent entre ces différents niveaux de responsabilité.

Premier cas : soit certains élus veulent régenter la marche d'un établissement dont ils ne connaissent pas la particularité de fonctionnement, et interviennent à tort et à travers, ou pire (?) veulent mettre en difficulté la direction de l'établissement, soit une nouvelle équipe municipale est élue et entend changer ou, pour le moins, se démarquer des options culturelles de l'équipe précédente.

Deuxième cas : les prérogatives des élus sont plus ou moins déléguées à la direction de ces établissements artistiques, or dans le cas d'un changement de direction on retrouve le même problème que précédemment, la nouvelle direction arrive avec un projet pédagogique qu'elle peut imposer au mépris de ce qui existait avant.

Bien sûr, les enseignants des disciplines les plus répandues n'ont pas trop à craindre, mais ceux qui enseignent des disciplines plus rares, plus récentes ou peu représentées, telles que, par exemple, les instruments de musique ancienne, les musiques actuelles amplifiées ou la danse, peuvent se faire du souci. Et pour éviter de faire trop de vagues, la suppression de ces disciplines ne se fera ni franchement ni «honnêtement» mais sournoisement, par des brimades, une dégradation des conditions de travail pour pousser à la faute professionnelle, le refus d'inscrire de nouveaux élèves, ou l'orientation des anciens vers d'autres enseignants, etc. Nous recueillons régulièrement au syndicat des témoignages qui attestent de ces actes.

Il ne faut pas croire pour autant que la situation est plus rose dans les associations que dans la fonction publique territoriale. Transformez «élus» par «conseil d'administration», en ajoutant également «non respect de la Convention collective de l'animation» et nous retrouvons les mêmes problèmes. Ces situations rendent le statut des enseignants extrêmement précaire et difficile à vivre, alors même qu'ils s'impliquent avec passion et générosité dans la réussite de leurs élèves et la renommée du conservatoire dans lequel ils enseignent.

Serait-il possible que les nouveaux responsables, qu'ils soient élus présidents d'association ou directeurs, aient le respect du travail accompli ? Qu'ils fassent abstraction de leurs goûts, de leur volonté de pouvoir ? Qu'ils manifestent un peu d'humanité et considèrent prioritairement le service rendu à la population ?

----- ✂ -----

Demande d'adhésion

Nom et prénom : _____

Adresse : _____

Code postal et ville : _____

Profession : _____

**Ont participé
à ce numéro :**

Marc PINKAS

Danielle SEVRETTE