

L'ARTISTE ENSEIGNANT

Réflexions d'un délégué syndical...

Dans la Drôme, le Centre Départemental de Gestion (CDG) exerce son activité avec bien peu d'objectivité. Il fait preuve d'un parti pris négatif injustifiable en refusant d'appliquer les jugements du Tribunal Administratif qui ont pourtant donné raison à des agents sur des annualisations. Cette situation est évidemment très regrettable. Elle démontre que les procédures réglementaires propres à la Fonction Publique Territoriale ne sont pas respectées, tant au niveau de nombreux employeurs que des autorités préfectorales. Cela complète un tableau déjà bien entaché par les carences de l'administration, dont nous pouvons établir ci-dessous une longue liste :

- la définition peu claire des postes à pourvoir qui permet aux employeurs indécents de "noyer le poisson" quand ils ont l'intention de recruter par CDD ;
- l'attribution d'une ligne budgétaire insuffisante en regard des besoins à long terme des collectivités qui semblent, après coup, s'étonner que les recrutements effectués nécessitent une vraie politique culturelle... ;
- l'absence de déclaration des postes au CDG, l'employeur ne respectant pas l'obligation de publicité qui lui est faite en cas d'ouverture ou de vacance de poste ;
- la publicité permettant le recrutement trop souvent impossible puisque le poste n'est pas créé !
- la publicité qui, quand elle affirme la volonté de l'employeur de recruter un fonctionnaire, ne respecte pas les délais légaux et les dispositions statutaires propres à l'emploi : nous passons beaucoup de temps et d'énergie à contester la formulation des publicités de recrutement. Cette action limite beaucoup les dégâts, mais nécessite une énergie farouche et répétitive... A noter que devant l'ampleur du travail, seules les publications concernant la région Rhône-Alpes sont contestées, mais l'ensemble du territoire est évidemment concerné ;
- l'émission et la signature de l'arrêté de recrutement intervenant sans que le CTP n'en soit informé, ce qui permet trop souvent à l'employeur d'utiliser le CDD alors que le recrutement d'un fonctionnaire serait possible ;
- la transmission de l'arrêté de recrutement au représentant de l'Etat (Préfet, Sous-Préfet) qui n'est pas effectuée dans les temps réglementaires ;
- la vérification de ces actes par des bureaux de contrôle de légalité qui, de ce fait, ne s'exerce qu'après coup, ceux-ci faisant preuve, de surcroît, d'un laxisme étonnant ;
- le recrutement d'un agent contractuel à qui l'employeur affirme oralement et sans aucune gêne qu'il ne pourra jamais espérer être titulaire du poste ! Nous avons même connaissance de recrutements d'agents titulaires à temps non complet qui s'effectuent par CDD : le travail se faisant rare, les agents n'osent pas protester... ;
- le refus de titulariser les agents contractuels dont la situation a évolué suite à leur inscription sur liste d'aptitude, cela étant la conséquence de l'absence de création du poste ;
- le recours aux heures complémentaires sur plusieurs années pour des agents titulaires à temps non complet, ce qui n'est pas réglementaire ;
- le lissage des rémunérations et l'annualisation du temps de travail qui continuent à s'exercer ici ou là, malgré la jurisprudence démontrant son inégalité ;
- les attaques statutaires sur notre droit aux congés scolaires, l'employeur démontrant sa mauvaise foi évidente en utilisant l'excès de pouvoir ;
- les attaques statutaires sur nos missions et la pression exercée envers les salariés pour qu'ils effectuent un travail supplémentaire non rétribué. A ce sujet, nous recevons régulièrement les plaintes des agents dont les employeurs les poussent en direction de l'intervention en milieu scolaire, ce qui permet d'éviter le recrutement des DUMIstes ou la création de CHAM, ou encore permet d'éviter la rétribution d'artistes musiciens pour effectuer des animations scolaires ponctuelles.

Il nous faut réfléchir collectivement au moyen de faire évoluer cette situation préjudiciable à notre profession. Toute idée sera la bienvenue. D'autant que nos interventions sont souvent positives, nous le constatons sur le terrain, ce qui est très prometteur.

CUMULS, déjà les premiers effets de la nouvelle réglementation

Suite à la parution du décret n° 2007-658 sur la réglementation concernant les cumuls, décret pris en urgence par le précédent gouvernement en méconnaissance volontaire et caractérisée d'un quelconque dialogue social, les premiers effets se font déjà sentir. A notre connaissance déjà trois cas où l'application directe ou indirecte de ce décret nous fait prendre la juste mesure, sur le terrain, de ses effets pervers.

Un agent enseignant, à temps non complet en dessous du mi-temps, pratique régulièrement son art instrumental au sein de diverses formations orchestrales de sa région. Il ne peut pas prévoir plusieurs mois à l'avance quel sera son planning. Les horaires de ses cours sont modifiés régulièrement aussi, il les remplace intégralement et les parents d'élèves n'ont formulé aucun mécontentement. Bien au contraire, ils sont attentifs aux qualités d'artiste interprète reconnues par le secteur professionnel du professeur de leurs enfants. Mais voilà, le directeur du conservatoire, de nature «administrative», n'admet plus ces reports de cours. Et donc, verbalement, il indique à son subalterne qu'il ne faudra plus continuer ainsi, qu'il faut choisir entre enseigner et jouer, que l'autorisation de cumuler n'est pas systématique, etc. Comment se défendre ? Que faire à la rentrée surtout quand on est contractuel ?

Dans un autre conservatoire, il a été décidé unilatéralement qu'aucun report de cours ne serait possible deux mois avant les examens de fin d'année. En conséquence, toutes les demandes de cumuls pendant cette période seront systématiquement refusées. Comment faire des concerts, et surtout participer aux répétitions, dans ces conditions ?

Un musicien à temps complet d'un orchestre permanent dispense depuis des années quelques heures de cours. Il a longtemps été contractuel. L'employeur souhaitant régulariser sa situation lui demande de passer les concours du CNFPT. Il réussit le concours de professeur. Il est stagiairisé. Et puis le décret «cumuls»

paraît. L'employeur se ravise et, analysant à sa manière le texte, lui indique qu'il ne sera pas titularisé parce que, dans ce cas, il ne serait plus dans la légalité concernant la nouvelle réglementation ! Que faire, attaquer l'employeur au tribunal administratif ? Aura-t-il gain de cause ? Le motif de l'employeur semble erroné mais sa légitimité à refuser le cumul est entière....

On le voit bien par ces exemples, ce texte qui vise à réglementer les cumuls est en fait ici utilisé comme un véritable levier disciplinaire. Avant, les artistes musiciens enseignants avaient des droits à cumuler certains emplois (avec néanmoins des plafonnements de rémunération et de temps de travail évitant ainsi les abus). Aujourd'hui, ils n'ont plus aucun droit, ils peuvent seulement demander des autorisations... C'est le régime de la «laisse» du chien. Quand l'animal est bien obéissant, le maître donne du mou à la laisse. Quand l'animal en fait un peu trop, le maître tire sur la laisse à sa guise et l'agent se prend un bon coup de collier.

Nos libertés d'artiste ont reculé indubitablement. Avec ce régime d'autorisation, c'est nos droits qui rétrécissent. Aujourd'hui les cumuls, demain le droit de grève. Lentement, par petites touches, les grands acquis inscrits dans la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789 ainsi que dans le préambule de la Constitution de 1946 se referment. Parce que c'est l'ensemble des artistes qui sont touchés, la mobilisation collective nous concerne tous. Cette mobilisation passe nécessairement par l'action syndicale.

2007/2008 : année charnière

Diplôme National d'Orientation Professionnelle (DNOP),
Cycle d'Enseignement Professionnel Initial (CEPI),
Classement des Etablissements,
Schéma Départemental de Développement des Enseignements Artistiques,

autant de termes qui se conjugueront au présent en 2008/2009. L'année scolaire qui s'annonce servira de transition pour nombre d'établissements, petits ou grands. Même si des retards dans la rédaction des schémas départementaux existent pour beaucoup de Conseils Généraux, même si le maillage de l'enseignement artistique en France prend du temps à se tisser, ces nouveaux fonctionnements prendront corps et s'installeront. Nous devons nous préparer à changer nos manières d'évaluer les élèves, à travailler avec d'autres collègues, d'autres établissements. Nous devons aussi rester très vigilants quant au respect des règles statutaires de nos cadres d'emploi, notamment des règles en matière de mise à disposition et de déplacements.

Le DE : BAC + 3 au moins

Dans un marché du travail où le taux de chômage reconnu atteint presque 10 % de la population active (avec les manipulations au niveau des chiffres dont tout le monde ou presque a entendu parler), les étudiants musiciens font de très longues études et arrivent forcément sur le marché du travail avant de les avoir terminées.

Quelques heures de cours par semaine pour commencer permettent de soulager les parents... Cours courant pour devenir prof de piano, de cor ou de saxophone (je ne vais pas citer toutes les disciplines, il y en a plus d'une trentaine...). Début de ce long cursus à sept ans. Une demi-heure par jour très régulièrement, dimanche et jours fériés compris, sinon ça coince. Trois ans pour ce premier cycle. On passe en second cycle sur examen. En cas d'échec, il faut refaire un an de plus. On passe alors à 45 minutes par jour de travail à la maison - sans compter les cours d'instrument, les cours de formation musicale et les cours de pratiques collectives. Il faut donc encore trois ans pour terminer le second cycle. Nouvel examen. En cas d'échec, un an de plus, et c'est mauvais signe. On passe alors à 60 minutes au minimum de travail à la maison. C'est l'âge du lycée : seconde, première, terminale. De plus en plus de cours à suivre et de plus en plus de travail personnel à la maison. Tout cela pour atteindre le niveau "amateur". De nouveau, il faut passer un examen pour obtenir le Certificat ou Diplôme de fin d'études. Sinon encore un an de plus... En réalité, le niveau est déjà pré-professionnel. Puis l'étudiant, son bac en poche, doit suivre encore un cycle de trois ans d'études en bossant l'instrument tous les jours, entre 15 et 20 heures par semaine, ou plus selon son courage et ses ambitions. Concours pour terminer, avec à la clé, un Diplôme National d'Orientation Professionnelle. Le terme change régulièrement : autrefois "Prix de conservatoire", devenu "Médaille d'or", puis "Diplôme d'Etudes Musicales".

Insensiblement, les niveaux montent. Forcément, car les parents ont le sentiment de prendre un risque en acceptant que leur enfant se lance dans une carrière

artistique. Du coup ils mettent la pression sur les jeunes, qui multiplient les cours, les stages, les expériences diverses, les cours en fac "parce qu'on ne sait jamais". J'ai une collègue qui est le parfait exemple : docteur en musicologie, excellente pianiste Diplômée d'État, salaire mensuel 1200 euros nets à 30 ans. Hum ! Mais ce n'est pas fini. La nouvelle génération continue encore un autre cycle d'études. Quatre ans de plus à Paris ou Lyon, au Conservatoire Supérieur. Avec encore un concours à réussir pour finir en beauté. Bon, bon, y en a marre ? Oui mais, pour devenir prof, il faut encore réussir deux concours : le Diplôme d'Etat ou le Certificat d'Aptitude. Et pour être titulaire, encore un concours. Pas facile non plus. Ben voyons ! Alors, dans ces conditions, il n'est pas étonnant que le profil typique du jeune prof, en 2007, soit celui-ci : le bac avec mention (on ne sait jamais), 30 ans, pas marié (pas le temps), diplôme du conservatoire Supérieur en poche, il a changé de région pour trouver du boulot, il est entré dans la fonction publique avec un CDD (il n'était pas encore titularisable) et les CDD sont reconduits depuis cinq ans. Et devinez quoi ? Quand il réussit enfin le D.E., puis le concours du CNFPT, il demande sa titularisation : refus catégorique ! Et pourtant, il a déjà fait ses preuves depuis au moins cinq ans... Alors le délégué syndical intervient, quand il existe, ils luttent un an ou plus, et réussit péniblement à être nommé stagiaire. Un comble vraiment. Au bout d'un an, obtient finalement sa titularisation.

Mais depuis quelques années, les postes à temps incomplet se multiplient, le temps complet directement devient l'exception. Résultat : embauche à 75% en catégorie B assistant spécialisé, d'où salaire à 30 ans : tout juste 1200 euros mensuel. Si vous avez bien compté ça fait 17 ans d'études pour en arriver là !

Alors quand on entend le Ministère de la culture imaginer que, dans le cadre de la nouvelle classification des diplômes selon le système LMD, le DE ne pourra pas être considéré comme une licence, soit Bac + 3, c'est quoi ? De la provocation ?

Dossier administratif

Tout agent territorial, qu'il soit titulaire ou non titulaire, a un dossier administratif. Celui-ci comporte les documents qui concernent la carrière de l'agent (contrat ou arrêté de nomination, notes administratives et tout courrier qui lui a été adressé, à l'exclusion de ce qui ne serait pas en relation directe avec la situation administrative), ces documents sont numérotés par ordre d'arrivée.

La consultation, comme la copie de ce dossier, est un droit pour l'agent territorial. Cette procédure est régie par les lois du 17 juillet 1978 et du 13 juillet 1983.

Dans le cas d'un conflit, la connaissance de ce dossier, dans des délais précis, est des plus importantes car aucune pièce antérieure à sa consultation ne peut apparaître postérieurement, de même qu'il ne doit pas s'y trouver de pièces faisant référence au domaine de la vie privée.

Conseil supérieur de la Fonction Publique Territoriale

Plusieurs textes examinés lors de la séance du 4 juillet 2007 peuvent concerner les personnels de nos professions.

Droit syndical : des avancées minimales. Dans les collectivités affiliées à un centre de gestion, lorsqu'un délégué syndical bénéficiera d'une « autorisation spéciale d'absence », l'employeur, c'est-à-dire souvent une petite commune, pourra se faire rembourser par le CDG la charge salariale de cette absence. Les enseignants artistiques utilisent rarement ces heures d'absence parce que, concrètement, ce sont les élèves qui n'ont pas de cours. Pourtant ce droit se décline notamment financièrement, c'est-à-dire que l'employeur devrait prévoir un remplacement en conséquence. Ce que prévoit le nouveau texte, c'est que la compensation financière des petites communes sera prise en charge par le CDG. Cette pratique des autorisations spéciales d'absences avec remplacement devrait être plus souvent utilisée dans notre secteur professionnel parce que l'activité syndicale, c'est du travail à part entière.

Formation professionnelle tout au long de la vie : ce nouveau décret, qui abrogera l'ancien de 1985, consacre, outre ce qui existait déjà, la formation personnelle, la formation pour études ou recherches, le bilan de compétence, le congé pour validation des acquis et de l'expérience, le droit individuel à la formation. La formation des agents non titulaires est elle aussi consacrée. Néanmoins, ces diverses avancées s'inscrivent toujours dans un cadre où l'employeur reste le décideur in fine. Dans tous les cas, la nécessité du service prime et les recours seront difficiles et complexes. De plus, les domaines ou sujets des formations suivies doivent souvent correspondre à l'emploi exercé ou visé. Le choix personnel de l'agent reste secondaire.

Décret d'application du CDI public : ce nouveau décret cadrera un peu les multiples situations, apportera diverses garanties aux agents concernés. Cependant, pour respecter la libre administration des collectivités locales, le texte est forcément imprécis, superficiel et peu directif. L'Etat, dans son rôle de référence en matière réglementaire, est ici réduit au service minimum. Les sanctions disciplinaires ont été revues à la hausse : les CDI pourront être exclus jusqu'à un an, donc sans salaire et probablement sans autorisation de cumuler ailleurs. Comment ne pas démissionner dans ces conditions ? Il s'agit de véritables emplois fonctionnels bis, d'un véritable sous statut. C'est vraiment un recul statutaire considérable.

Concours CNFPT assistant spécialisé

Initialement prévues en mai juin, les dates d'inscriptions ont été reculées.

Retrait des dossiers d'inscription : du 30 juillet au 7 septembre 2007

Date limite de dépôt des dossiers : le 14 septembre 2007

Rappel : le concours d'assistant ne sera probablement plus organisé. En effet, pour le Ministère de la culture, le Diplôme d'Etat doit devenir à terme le diplôme de base pour l'enseignement de pratique artistique en France. Ainsi, un DE Théâtre est déjà d'actualité et un DE Cirque est à l'étude. En conséquence, nous conseillons vivement aux agents contractuels non diplômés de se présenter au concours interne d'assistant spécialisé.



Demande d'adhésion

Nom et prénom :

Adresse :

Code postal et ville :

Profession :

**Ont participé
à ce numéro :**

Marc PINKAS

Jacques SAUSSARD

Danielle SEVRETTE

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