

L'ARTISTE ENSEIGNANT

Temps de travail hebdomadaire : comment conserver une certaine souplesse ?

L'enseignement artistique au sein de la Fonction Publique Territoriale concerne des dizaines de milliers de professeurs et assistants, dans des disciplines artistiques très différentes. Cet enseignement porte sur la musique, la danse, l'art dramatique, les arts plastiques. Ces agents sont à la fois des artistes et des enseignants et, à ce titre, ils exercent aussi des activités artistiques personnelles et/ou professionnelles en dehors du cadre pédagogique. Ces activités nécessitent parfois d'aménager leur temps de travail.

De même, les missions d'enseignement nécessitent parfois (trop souvent ?) de la souplesse, à la demande de l'employeur comme du salarié, pour des raisons évidentes liées à l'organisation du service et aux nécessités pédagogiques.

Cependant, la mise en place de ces aménagements du temps de travail pose quelques questions liées aux statuts particuliers de notre profession. Contrairement aux autres cadres d'emploi de la FPT, nous ne sommes pas assujettis aux 35 heures par semaine ou aux 1607 heures par an, ayant été exclus du champ des négociations sur l'aménagement et la réduction du temps de travail. Il faut d'ailleurs noter que, juridiquement parlant, rien n'interdisait une ARTT spécifique à nos statuts particuliers... Ces statuts particuliers excluent en général les personnels concernés de toute référence aux dispositions statutaires générales de la FPT en matière de temps de travail. Par exemple, les heures d'astreinte ou les heures de nuit sont encadrées statutairement avec des mécanismes de compensation décrits parfois très en détail.

En ce qui nous concerne, la récupération d'heures n'est envisageable que si elle s'effectue au cours d'une même semaine. Un enseignant qui travaille trois heures en plus le lundi doit récupérer cet excédent avant le samedi soir qui suit ! Car l'annualisation du temps de travail ne nous est pas applicable, de récents jugements l'ont encore rappelé : la jurisprudence commence à bien s'établir. En conséquence, le temps de travail ne doit jamais dépasser les 16 ou 20 heures hebdomadaires

statutaires. Rappelons que le temps de travail est juridiquement défini comme le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de son employeur (privé ou public) et ne peut vaquer librement à ses occupations personnelles.

Si un enseignant artistique à temps non complet doit effectuer une mission supplémentaire, n'entrant pas dans le cadre habituel de son emploi du temps, fixé par exemple à 12 heures hebdomadaires, la seule solution inattaquable consiste à modifier cet emploi du temps de façon à lui permettre de réaliser tout le travail nécessaire sans dépasser les 12 heures hebdomadaires, et dans le respect des maxima journaliers autorisés.

Or, accepter qu'un enseignant soit absent pour récupérer des heures supplémentaires déjà effectuées provoque plusieurs incohérences juridiques : l'agent dépasse son temps complet hebdomadaire puis il est absent (ce qui est la définition de l'annualisation du temps de travail), et cela pour réaliser un travail qui entre cependant dans ses missions statutaires.

L'employeur, le salarié, et éventuellement le juge administratif, peuvent légitimement se poser les questions suivantes : comment se fait-il que ce travail n'ait pas été organisé pendant le temps de service, était-ce vraiment impossible ? Ce travail fait-il partie des missions habituelles ?

En ce sens, les textes du Ministère de la culture sont à la fois indispensables car ils définissent nos missions, et ambigus, car ils ne disent pas quelle organisation du temps de travail doit être mise en place pour les mener à bien, ni quelles rémunérations supplémentaires elles induisent. Tant qu'une entente tacite existe entre les employeurs et les agents pour effectuer la totalité des missions listées par le ministère, et que, de part et d'autre, aucune exagération ne vient remettre en cause cette organisation informelle, tout va bien. Par contre, quand l'employeur en demande trop, ce qu'il est évidemment tenté de faire souvent, seul le retour aux dispositions réglementaires permet d'éviter un conflit ouvert. De plus, en cas d'accident survenu sur le lieu du travail, en sus ou en dehors de l'emploi du temps

habituel, le risque est grand que l'employeur ne reconnaisse pas ses responsabilités. S'il n'a pas délivré un ordre de travail spécifique, l'agent court alors un risque réel.

On le sait, le temps de travail hebdomadaire est défini par les statuts et/ou le contrat d'embauche. Ce que l'on sait moins, c'est que son taux doit être noté en heures sur le bulletin de salaire, cette disposition étant précisée dans les règlements de la FPT. De toutes manières, pour tout travail réalisé en sus du travail hebdomadaire habituel, l'employeur doit à la fois utiliser un ordre de travail supplémentaire et rémunérer l'agent en heures supplémentaires (agents à temps complet) ou en heures complémentaires (agents à temps non complet). Seules ces dispositions permettent – sans aucune ambiguïté juridique – la souplesse nécessaire. Dans le même ordre d'idée, l'employeur n'a aucune obligation morale

de délivrer des autorisations d'absence afin que les enseignants exercent leurs activités artistiques pendant l'emploi du temps hebdomadaire d'enseignement. L'enseignant doit, lui aussi, s'organiser pour que "tout rentre dans les limites imparties".

Dernier point, les heures complémentaires pour les agents à temps non complet ne doivent pas être utilisées de façon pérenne, c'est-à-dire pour plus de quelques mois d'affilée. Elles correspondent aux heures supplémentaires des agents à temps complet, étant juridiquement définies pour répondre à des besoins exceptionnels.

Attention, si les heures supplémentaires sont très nettement favorables pour le salarié en terme de rémunération, par contre, les heures complémentaires, elles, sont très nettement défavorables, en terme de pension de retraite.

Que d'imagination !

La pression qui s'exerce en ce moment sur les enseignants des différents conservatoires du sud de la France est à son comble. Des directeurs aux administratifs, des élus aux chefs de services, tous font preuve d'une terrible constance et parfois même d'une grande imagination, inventant de nouvelles manières de précariser encore plus notre profession :

- A Mandelieu (06), malgré l'action des syndicats, une réunion avec des représentants du SNAM et surtout l'arrêté du Conseil d'Etat, les professeurs sont toujours annualisés, faisant 26 heures par semaine pour rattraper «ces vacances scolaires indues» ;
- A Toulon (83), il est interdit aux professeurs de déplacer des cours en septembre, octobre, mai et juin ; mieux, à un professeur qui demandait tout de même une autorisation d'absence pour faire un concert, il a été répondu : «ok, mais en faisant ça tu démissionnes automatiquement» ! ;
- A Vallauris (06), les enseignants sont là aussi annualisés mais, en plus, les titulaires qui avaient une décharge horaire pour travailler en partenariat avec des associations se voient supprimer ces décharges, la mairie préférant verser une subvention aux dites associations pour qu'elles emploient directement les enseignants, à un tarif très inférieur, bien sûr ;
- A Saint Raphaël (83), le directeur est débarqué sans aucune autre forme de procès ; il obtient même une promotion en passant «hors classe» pour qu'il ne fasse pas d'ombre à son remplaçant, protégé politiquement ;

- A Valbonne (06), les non titulaires se voient proposer des contrats de 10 mois «parce que c'est la seule solution légale de vous réengager chaque année» ! ; mais bon prince, on leur promet qu'ils n'auront pas de perte de salaire et qu'ils seront rémunérés 12 mois sur 10... ;
- A Antibes (06), tout semblait être au beau fixe pour un collègue en passe d'être à la fois engagé, enfin, en CDI, à l'opéra de Nice et titularisé au conservatoire ; c'était sans compter le zèle d'un administratif qui a fait valoir que l'emploi de professeur (à temps non complet) devait absolument être compris comme l'emploi principal et que celui-ci ne souffrait aucune dérogation à la loi sur les cumuls.

Cette liste n'est malheureusement pas exhaustive. Les cas de harcèlement se multiplient avec leur cortège de dénigrement, de chantage à la titularisation, etc. et avec leur corollaire de mutations, mais aussi des démissions pures et simples de non titulaires, pour fuir ces situations. Nombre d'enseignants vont se présenter au prochain concours du CNFPT alors que peu, pour ne pas dire, aucun poste n'a été déclaré ouvert dans le 06. Dans le même ordre d'idée, il y a le refus systématique de titulariser les enseignants sur liste d'aptitude sous prétexte qu'ils ne font pas assez d'heures.

Le pire dans tout cela, c'est le manque total de possibles négociations. C'est le règne du «c'est à prendre ou à laisser» que les collègues ne peuvent souvent pas refuser.

Du devoir de réserve à celui de... manifester

Deux situations pas très éloignées l'une de l'autre, si ce n'est par les kilomètres, posent en ce moment cette question : où s'arrête le sacro-saint devoir de réserve du fonctionnaire ? Où commencent la saine indignation et la mobilisation générale pour empêcher le démantèlement d'une école de musique ?

Pour commencer, le décor : deux municipalités, l'une «de gauche» avec un maire PS et l'autre «de droite» avec un sénateur maire UMP. Tous deux ont besoin de réduire l'effectif des enseignants dans leur école de musique et décident de ne pas réemployer les non titulaires à la rentrée prochaine. L'un parce qu'il veut que seuls des élèves habitant la commune y soient inscrits, l'autre, ouvertement, pour réduire la masse salariale. Le but ici n'est pas de discuter du bien fondé ou non de ces diminutions et leurs implications pédagogiques. Non, parlons plutôt des moyens déployés de part et d'autre par les principaux intéressés, notamment les enseignants pour se défendre.

Ici comme là-bas, une manifestation a été envisagée. Seulement, l'une a eu lieu, l'autre pas. Une s'est déroulée et «grâce à une large mobilisation des élèves, de l'association des parents d'élèves, du personnel du Conservatoire ainsi que d'associations de parents d'élèves d'autres écoles de musique et de personnalités du monde musical et artistique» la procédure de licenciement des non titulaires a été abandonnée. L'autre n'a pas eu lieu car, au dernier moment, le maire a décidé de négocier. Oui, mais que voulait-il négocier vraiment ? Les enseignants ont-ils réussi à lui faire entendre raison ? Les parents ont-ils fait pression ? Que nenni, la seule concession faite a été un échelonnement des départs sur trois ans au lieu d'un seul !

Même si après sa «défaite», le premier maire a décidé de «déclarer la guerre» à son école, en retardant les inscriptions ou en forçant les enseignants à ne prendre que cinq semaines de congés, la mobilisation générale a payé et elle continue puisqu'une pétition circule en ce moment sur internet (non mais à quoi servent les syndicats !). Le second maire n'a, en fait, que peu reculé, simplement menacé d'une grève et d'une manifestation lors du spectacle phare de l'école réunissant sur scène tous les scolaires de la commune et des élèves de l'école de musique car, tenez-vous bien, tant à titre individuel que par l'intermédiaire de leur association, les parents d'élèves n'étaient pas au courant !

Pourquoi ? Tout simplement parce que, depuis le début de la crise qui date de janvier, une forte pression de la hiérarchie a été faite pour que tous et toutes respectent le «devoir de réserve». Il ne fallait surtout pas dévoiler les «sombres manigances» du maire envers sa chère école de musique. Le pire, dans tout cela, c'est que de la direction de la culture aux enseignants, titulaires et non titulaires, en passant par la direction de l'école et l'équipe administrative, tous ont marché et ont, scrupuleusement, respecté la consigne de secret. Le sort du monde en dépendait !

Pour faire un parallèle, alors que depuis bientôt vingt ans, les ministres de l'Education Nationale de tous bords réclament et instrumentent une plus grande implication des parents dans l'école, voici un maire qui décide de faire le blackout le plus noir et de couper ainsi le lien entre un service qui se veut public et justement le public concerné. Pire, il est obéi.

Je veux bien croire que, tout comme pour le secret de la confession, il existe des postes à forte responsabilité qui demandent une discrétion totale, mais faut-il appliquer de telles consignes quand il s'agit de la réorganisation administrative d'une école de musique.... Il est vrai que menacer de dévoiler s'il y aura plus d'heures piano jazz que de F.M. chanteur peut engranger de graves déséquilibres dans des schémas qui dépassent notre pauvre imagination de musiciens pédagogues.

Ne nous laissons pas faire, ni aveugler, ni bâillonner, manifestons et faisons ce que nous savons faire de mieux : faisons nous entendre.

Fonctionnaires : la chasse est ouverte

Drôle de saison. Les fonctionnaires sont sur la sellette. Depuis quelques mois, les voilà au centre des problèmes de la nation tout entière. Les voilà responsables de tous les maux, des déficits et autres dettes. Les voilà souvent inutiles, pas rentables, pas productifs, sclérosés, obsolètes, mal formés. J'en oublie. Et il paraît qu'eux aussi sont persuadés de la véracité d'un tel diagnostic, même s'ils sont les premiers à descendre dans la rue pour dire le contraire.

La chasse est ouverte et elle durera plus loin que l'automne : des années de chasse. Croyez-vous que le gibier «enseignant artistique territorial» soit protégé ? A ma connaissance, d'une part, tout gibier reste du gibier et, d'autre part, il n'est pas question d'imaginer une quelconque espèce protégée. Gare à vous, ça va tirer de tous les côtés.

Le modèle à suivre : le secteur privé. Qu'on se le dise, la révolution est en marche : le statut est dans la ligne de mire. Il devra se dissoudre dans un code du travail lui-même appelé à fondre comme neige au soleil. Utile et rentable, tels seront les deux seuls credo d'un monde du travail moderne et privé. La grève sera rangée, au pire, au chapitre du folklore, au mieux, au chapitre du patrimoine historique. La carrière deviendra un vieux souvenir, la garantie de l'emploi aura été une illusion au même titre que la télé-transportation ou l'immortalité. La neutralité du service public ? Un vœu pieux et coûteux. La démocratie nouvelle s'en passera très bien.

Se rappellera-t-on, dans trente ans ou même moins, ce qu'était un fonctionnaire ? Un facteur (celui qui amenait chez vous, au bout de la France, les colis privés des cadeaux de Noël de papy mamy), une sage-femme (celle qui ne se privait pas de galérer

pour faire naître vos futurs cadres privés), un technicien EDF (celui qui remettait le courant pour que vous regardiez vos DVD privés après la tempête), un agent de la sécu (celui qui allait joyeusement travailler dans un bureau exigü, mal éclairé et peu ventilé, pour brasser à longueurs d'années des tonnes de paperasses, tout ça pour que vous soyez remboursé de vos tranquillisants privés), un prof (celui qui vous permettait d'apprendre gratuitement ce que vous mettiez en pratique dans le privé), et bien sûr tous les sans-grade, qui ramassaient vos ordures, nettoyaient les parcs, amélioraient les forêts, recherchaient de nouvelles technologies, transportaient votre nourriture la nuit quand vous dormiez (encore le train), faisaient tourner les centrales électriques, aiguillaient les avions, organisaient les élections, donnaient à manger dans les cantines scolaires, plantaient des fleurs dans les villes, faisaient des émissions de télé.

L'air du temps est ainsi : des feignasses toujours en grève. Un monde nouveau va naître, un monde privé. Un monde privé de service public surtout. Un monde ouvert à ceux qui auront l'argent pour payer, payer, payer. Les fonctionnaires qui auront réussi à survivre dans cette nouvelle ère seront mieux payés, comme les heures supplémentaires. Mieux payés pour plus payer, payer, payer. Argent et payer : deux valeurs bien cotées.

Vous dites ? L'ART vous dites ? C'était quoi ? Vous parlez sans doute de l'ARTT, cette vieille chimère dont notre pays a failli mourir. Ce rêve fou d'imaginer qu'en travaillant moins on pourrait travailler tous. Partager le travail, quelle drôle d'idée. Travailler plus pour gagner plus, voilà la bonne recette. L'ARTT, tout comme l'art, n'ont plus leur place dans une société du travail productif et efficace.

⌘

Demande d'adhésion

Nom et prénom :

Adresse :

Code postal et ville :

Profession :

**Ont participé
à ce numéro :**

Fred BORRI

Marc PINKAS

Jacques SAUSSARD