

L'ARTISTE ENSEIGNANT

Dumiste, un métier où l'on se bouge

Le beau métier de Musicien Intervenant est en train de peu à peu subir quelques transformations. Sans rechigner devant une évolution qui peut être bénéfique, il faut tout de même faire attention à ne pas tout accepter à n'importe quel prix.

Avant toute chose, parlons de ces DUMIstes qui se retrouvent à intervenir de toutes parts sauf dans des écoles. Cela vient sans aucun doute d'un calcul des CFMI qui cherchent à tout prix des débouchés pour leurs étudiants, précepte tout à fait louable en soi. On sait tous comme les collectivités rechignent à engager des enseignants, qu'ils soient titulaires ou non.

Or, les CFMI crient sur tous les toits et depuis fort longtemps que le DUMIste sait tout faire. Nous commençons à voir les résultats de cette politique. Aix a, depuis plusieurs années, un partenariat avec l'association *Musique et Santé* pour former les étudiants à intervenir en milieu hospitalier, Sélestat a mis en place un diplôme d'université ⁽¹⁾ de «musicien intervenant en milieu de la santé», alors que Rennes a mis en place une option «musique en maison de retraite». Bref, on se rend compte que le DUMIste est de plus en plus préparé à être musicien intervenant (MI) non simplement (!) musicien intervenant en milieu scolaire (MIMS).

Une enquête de la DMDTS de 2005 annonce que si 65% du travail d'un DUMIste se fait encore en milieu scolaire, l'enseignement en école de musique, 25%, semble stable. Cependant, la composante des interventions hors du milieu scolaire progresse avec 10% du temps de travail moyen des DUMIstes. Cette enquête stipule d'ailleurs : «*La nature même du métier, conjuguée à la faible consistance horaire, et à la précarité fréquente des emplois existants, rendent majoritaires les situations de diversification des activités, diversification qui s'opère soit à l'intérieur d'un même emploi, ce qui est surtout vrai pour les titulaires d'un poste de la fonction publique, soit via une diversification des employeurs*». Ceci est conforté par une étude du CFMI de Lyon. Réalisée en mars 2004 parmi les anciens

étudiants de cette structure, elle nous montre qu'environ 37% des DUMIstes ont plusieurs employeurs, et que pour 64% d'entre eux l'intervention en milieu scolaire n'est pas la seule activité.

Parlons maintenant des problèmes des MIMS. Premièrement, comment décompter le temps de travail d'un MIMS ? «*Actuellement, n'est pris en compte dans notre temps de travail que l'addition des temps demandés par les écoles. Si je veux que mes trois heures de présence dans l'école soient reconnues, je dois enchaîner 4 cours, sans aucune pose : 30mn pour un CP, 45mn pour un CE2, 45mn pour un CM1 et 30mn pour un autre CP*» témoigne une collègue. Nous lui avons signalé que ce décompte n'était pas réglementaire... ⁽²⁾

Un projet de partenariat conservatoire/Education nationale, proposé puis monté par une directrice d'école maternelle en 1991, était parti de ce constat simplissime : les programmes prévoient 3h/semaine d'éducation artistique dont une heure d'éducation musicale pour **toutes les classes**. Ainsi, même si on sait qu'une petite section de maternelle ne travaillera jamais 1h00 sur une même activité, cela résout bien des problèmes (d'emploi du temps par exemple) : 3 classes dans une demi-journée = trois heures de travail et pas de souci de décompte de récréation. De plus, il avait été signalé dès le départ que la dite récréation était un moment de concertation entre les personnels de l'Education nationale et les MIMS. Au final, en 17 ans, une habitude a été prise et il n'est plus question d'y toucher. Si M. le Maire veut multiplier les interventions, il doit multiplier les heures. Le directeur du conservatoire a essayé de le faire de l'autre manière, en diminuant le temps d'intervention. M. le Maire a reçu une lettre des enseignants (150 en tout) et plusieurs pétitions des parents d'élèves. Le directeur a dû faire marche arrière.

Autre souci, qui n'est pas exclusif pour les MIMS, mais qui les touche souvent plus durement que leurs collègues professeurs d'instruments : les déplacements.

⁽¹⁾ A ne surtout pas confondre avec un diplôme universitaire qui est lui reconnu nationalement

⁽²⁾ Citons pour terminer le Décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à la Fonction publique et à la réforme de l'État - NOR : FPPA0000085D ; JO du 29-08-2000 "Art. 2. - La durée du travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles."

Il n'est pas rare de voir les MIMS d'une «école départementale» traverser de long en large le «territoire» couvert par leur structure. Récemment, les MIMS d'un C.R.I. se sont sentis obligés de préciser dans un compte rendu de réunion : *«Nous souhaitons que nos emplois du temps puissent être définis sous forme de projets cohérents pédagogiquement, en temps scolaire et sur l'année scolaire par zone d'intervention (par exemple, éviter un déplacement pour une seule intervention de 30mn dans une école)»*. Ce qui est on ne peut plus explicite quant à leur situation actuelle. Ailleurs, on nous indique : *«Tel jour, j'effectue de 8h30 à 11h30, 2 fois 30 mn en grande section dans une école, puis déplacement dans une autre école pour encore 2 fois 30mn en GS. Seules deux heures de cours sont alors comptabilisées. Tel autre, je fais la course entre deux classes de cycle 3 avec 2 fois 45 mn dans une école et encore 45 mn avec un CE2 ailleurs. Là encore mon déplacement n'est pas compté, je ne fais officiellement que 2h15»*. Pourtant, ce MIMS est bien présent de 8h30 à 11h30 (ou de 13h30 à 16h30), soit trois heures passées au service de son employeur.

La mise à disposition d'un véhicule de service ou à tout le moins la prise en charge de ces déplacements fait dans le cadre normal des fonctions de MIMS serait la moindre des choses. Que se passerait-il si toutes les voitures personnelles avaient un rendez-vous avec le garagiste le même jour ?

Un MIMS a obtenu une voiture de service le jour où il s'est retrouvé «à pieds». Cela ne devait durer que le temps de faire réparer son véhicule personnel mais quand l'administration a vu le kilométrage qu'il avait fait en quelques jours, il a été accusé de s'être servi de son véhicule de fonction à des fins personnelles. Il n'a pu prouver sa bonne foi qu'en proposant de se faire «conduire» par un agent des services techniques pendant une semaine. Une fois fait, la collectivité n'a pu que reconnaître qu'il se déplaçait énormément et lui a assigné le véhicule de manière définitive.

Il ne faut pas oublier aussi la prise en compte du temps de trajet. Dans une communication sur les statuts des DUMIstes, le CFMI de Lyon résume toute la

problématique en quelques lignes : *«Les heures de déplacement sont à comptabiliser au temps réel passé (et non double comme des heures d'intervention). Quand le musicien passe six heures par semaine en déplacements, il ne peut plus assurer que dix-sept heures d'interventions sur son plein temps de vingt heures. C'est une question à aborder dès l'embauche. Elle est souvent source de conflit lorsqu'elle n'a pas été prévue dès l'origine.»*. Cette analyse, même si elle pointe un problème et tente d'y donner une solution, pose un dangereux système de décompte. Quelle est cette étrange qualification de «temps réel passé» ? Les agents de la Fonction Publique ne sont-ils pas rémunérés pour le temps passé à disposition de leur employeur ? Que se passera-t-il quand les employeurs se rendront compte que certains MIMS passent presque autant de temps en voiture que devant les classes ?

Une fois de plus, tous les cas de figure sont envisageables mais une saine discussion où les MIMS arriveront à faire reconnaître leurs obligations spécifiques de service, appuyés par leur syndicat, devrait arriver à bout de quelques idées reçues et leur faire gagner une certaine reconnaissance.

Pour un parallèle avec l'EN et les déplacements, comparons deux cas de figure dans le premier degré, secteur d'intervention privilégié des MIMS :

- il peut arriver aux «modulateurs» des directeurs et/ou des enseignants travaillant à temps partiel d'être nommés sur une école le matin et sur une autre l'après-midi ; ils ne touchent aucune indemnité, MAIS, les écoles sont le plus souvent très proches ; de plus, l'EN tend à supprimer ces services par demi-journée, leur préférant des journées entières ;
- les remplaçants «ZIL» ou «Brigade» ne changent pas d'établissement pendant la journée, mais ils touchent une substantielle indemnité dès qu'ils «sortent» de leur école de rattachement qui est d'un montant d'environ 15 €/jour à minima.

L'annualisation, telle l'hydre...

Annualiser le temps de travail d'un enseignant est une tentation à laquelle certaines mairies continuent à succomber, il est donc nécessaire de rappeler, encore et encore, l'état de la jurisprudence.

Le Conseil d'Etat, lors de son arrêt du 13 juillet 2006, n° 266692, a statué que :

Les dispositions du décret du 2 septembre 1991, qui prévoient que les assistants territoriaux spécialisés d'enseignement artistique sont soumis à un régime d'obligations de service, font obstacle à ce que la collectivité territoriale qui les emploie leur applique les textes pris pour la mise en oeuvre, dans la fonction publique territoriale, de la réduction de la durée du travail et de l'annualisation du temps de travail.

LE DNOP ne nous dérange pas !

En 2009, le Diplôme National d'Orientation Professionnelle (DNOP) devrait voir le jour. Il sera délivré aux élèves ayant intégré et achevé avec succès le Cycle d'Enseignement Professionnel Initial (CEPI) des conservatoires à rayonnement départemental (CRD) ou régional (CRR) mais aussi communal ou intercommunal sous réserve que ces derniers aient établi un conventionnement avec les CRD ou CRR.

En regard de la situation actuelle du DEM, c'est plus une rupture qu'une profonde évolution. En effet, le DEM est un diplôme local. Il est organisé, sanctionné et délivré localement. S'il est signé par une autorité administrative, il s'agira alors du directeur du conservatoire ou du maire de la ville. Le programme pédagogique du DEM n'est pas harmonisé en France, ni même au niveau régional. Chaque conservatoire définit les enseignements et les évaluations correspondantes qui lui sont propres.

Avec le DNOP, le diplôme accède à l'échelon national. C'est-à-dire une reconnaissance, un cadre juridique et un niveau pédagogique national. Il sera délivré par le Ministère de la culture. Les jurys en charge de l'évaluation seront aussi nommés par le ministère. Le directeur du conservatoire où se déroule l'examen ne sera pas forcément membre du jury. L'évaluation continue établie par l'équipe pédagogique est officialisée.

Or, selon les échos que nous entendons lors de rencontres professionnelles ou autres réunions, ou à la lecture de diverses publications, il s'avère que le DNOP dérange. Le problème récurrent quand l'Etat édicte une nouvelle règle : le financement. Le DNOP n'est pas plus financé que ne l'était le DEM, c'est vrai. Le DNOP coûterait cher. C'est moins vrai dans la mesure où les conservatoires organisent déjà la formation et l'évaluation terminale de leur DEM. Surtout, les conservatoires y perdront un vrai pouvoir : la maîtrise

complète du cursus de professionnalisation. Le conservatoire deviendra un prestataire pédagogique, il donnera accès à une formation mais ne la sanctionnera plus ; ce n'est plus lui qui délivrera le diplôme terminal. C'est une rupture avec deux siècles d'histoire.

Le DNOP ne nous dérange pas. Nous sommes favorables à ce cadrage national qui s'inscrit dans une évolution des diplômes au niveau européen. Bien sûr, si les conservatoires freinent le processus, il faudra alors s'attendre à des couacs dans la mise en place du DNOP. Mais cette étape à une structuration de l'enseignement artistique en France du cycle I – 1ère année au Diplôme Supérieur des CNSMD de Paris ou de Lyon est indispensable.

Trop souvent, des étudiants sortent encore des conservatoires régionaux ou départementaux avec l'espoir que leur diplôme local en poche leur permettra de s'intégrer dans le monde du travail sans souci. La réalité est tout autre. Le DNOP n'est certes pas une baguette magique et c'est vrai que, concrètement, l'étudiant possesseur seulement d'un DNOP ne pourra rien en faire dans le secteur professionnel. Mais ce diplôme aura le mérite d'éclaircir nationalement le trop long parcours de qualifications professionnelles de notre secteur d'activité.

Le Ministère de la culture, en qualité de définisseur des règles, réforme un diplôme, très bien. Malheureusement ce diplôme arrive alors que le secteur professionnel des métiers de la musique et de la danse est en crise. Quels débouchés s'offrent aux étudiants ? Certes une plus grande diversité qu'avant, c'est vrai, mais en terme de volume d'emploi, une véritable récession. La baisse généralisée des crédits pour la culture ainsi que la réforme arbitraire du régime de l'intermittence dessinent un avenir professionnel bien sombre pour les jeunes musiciens.

Drôle de carte de France

Le Ministère de la culture et de la communication vient de faire paraître un dossier sur les établissements d'enseignement supérieur artistique et culturel.

S'il est difficile de tirer des conclusions étant donné la sécheresse des chiffres, on peut néanmoins faire quelques remarques sur l'emplacement géographique des centres de formation des enseignants de la danse et de la musique.

Aucun CEFEDEM dans le Limousin, ni dans l'Auvergne, ce qui peut, peut-être, s'expliquer par une faible densité de population, déjà moins vraie pour le Centre, mais que dire pour les régions Nord-Pas-de-Calais, Picardie et Champagne-Ardenne, c'est-à-dire tout le nord de la France ?

Même constatation pour les centres de formation de musicien intervenant à l'école, rien dans les régions du Centre, ni en Bourgogne, pas plus qu'en Champagne-Ardenne, ni en Picardie.

Alors, est-il besoin des Entretiens de Valois pour remédier à ces anomalies ?

RGPP

Ce sigle peu avenant signifie : *Revue Générale des Politiques Publiques.*

Le gouvernement fait le tour du propriétaire. La fonction publique est dans la ligne de mire. Il faut dégraisser tout ça. Rentabilité et efficacité prennent le pas sur qualité et réforme du service public. Sous couvert de constat, l'objectif est déjà défini : réduire les effectifs et les coûts. Une loi est en chantier et les travaux avancent vite. Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale est saisi. Divers chapitres dans cette loi ; dans nos professions de l'enseignement artistique, deux nous touchent directement.

Les emplois à temps non complet (ETNC) seront généralisés. Généralisés dans les trois fonctions publiques : Etat, Territoriale et Hospitalière. Généralisés en terme de mise en œuvre, c'est-à-dire que les textes législatifs seront les mêmes pour les trois versants de la fonction publique. Généralisés aussi en terme de transversalité : une même personne pourra occuper plusieurs ETNC au sein de plusieurs fonctions publiques différentes.

Dans nos professions, nous savons bien les méfaits de ce dispositif sur l'emploi. Combien de collègues, bien que fonctionnaires, ne sont titulaires que de quelques heures par-ci par-là ? Comment vivre avec des salaires aussi réduits ? Il n'existe pas de gestion collective ou mutualisée de ces emplois. C'est la jungle. Chaque employeur peut recruter à temps non complet sans tenir compte des agents déjà recrutés dans un secteur géographique défini. Les déplacements augmentent mais leurs prises en compte restent inchangées : rien. La précarité aussi peut se développer. Et les bilans sociaux ne donneront qu'un chiffrage très partiel de ce phénomène : on ne peut pas savoir qui occupe combien d'emplois.

La généralisation aux trois fonctions publiques avec possibilité pour un agent de travailler simultanément au sein des trois versants se fera sans régulation. Le SNAM défend une coordination des employeurs pour qu'un même agent puisse rapidement et surtout prioritairement accéder à un temps complet. Les centres de gestion de la FPT auraient pu accomplir parfaitement cette mission. Mais il n'existe pas d'équivalent des CDG pour l'Etat ou l'Hospitalière. Le territoire de la jungle va s'agrandir énormément. Le règne de la débrouille, du copinage et du chacun pour soi s'accroîtra.

L'intérim fait son entrée dans la fonction publique. C'est un recul salarial considérable. En général, une collectivité qui doit remplacer un agent en congé maternité ou parti par mutation par exemple recrute elle-même l'agent ou bien passe par le CDG pour les petites communes. Le secteur public gère de A jusqu'à Z cette démarche. Pour un jeune enseignant, au sortir de sa formation, souvent le premier recrutement intervient par contrat, le concours ensuite et la titularisation enfin (le fameux parcours du combattant). Demain, n'importe quelle commune, quelle que soit sa taille, pourra faire intervenir une entreprise d'intérim du secteur privé. Et la personne pourra travailler jusqu'à 12 mois en intérim ! Et quand c'est fini, on recommence avec une autre personne. Terrifiant. C'est encore une attaque au statut.

Que verra-t-on dans les statistiques des bilans sociaux ? Que les emplois précaires reculent. Les beaux chiffres ! Combien de précaires de la fonction publique seront ainsi évacués sur les entreprises d'intérim ? Ces chiffres là, nous ne les aurons plus. Et le tour de passe-passe sera alors réussi. L'avenir possible pour les jeunes diplômés des conservatoires passera-t-il par les agences d'intérim ? C'est hélas ce qui se profile.

Le 5 mars dernier, les organisations syndicales CGT, CFDT, FO, FSU, UNSA, CFTC, CGC, Solidaires, ont demandé expressément le retrait des articles concernant «l'accompagnement financier des mobilités», «le bénéfice de la réorientation professionnelle», «la généralisation du cumul d'emplois à temps non-complet» et «le remplacement et intérim» (actuellement articles 6, 7, 8 et 9) du projet de loi.

Si, comme d'habitude, le gouvernement passe en force, alors, soyez en sûr, le démantèlement de la fonction publique est vraiment en marche.

»<

Demande d'adhésion

Nom et prénom :

Adresse :

Code postal et ville :

Profession :

**Ont participé
à ce numéro :**

Fred BORRI

Marc PINKAS

Danielle SEVRETTE

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