

L'ARTISTE ENSEIGNANT

Quand les conservatoires entrent en intercommunalité

On le sait, l'une des grandes mutations de la Fonction Publique Territoriale concerne l'orientation prise en faveur de l'intercommunalité. Ce n'est pas nouveau, mais en ce qui concerne les compétences culturelles, de nombreuses collectivités n'ont pas encore pris ce virage. Or, qu'il s'agisse de réunir deux grands établissements d'enseignement artistique spécialisé ou de créer une nouvelle structure intercommunale fédérant plusieurs conservatoires et écoles de musique, publiques ou associatives, la question reste identique pour les enseignants : que vont-ils gagner et perdre suite au transfert du personnel ?

Le sujet est d'autant plus vaste que les textes législatifs et réglementaires récents ne répondent ni aux questions d'environnement et d'orientation pédagogique, ni aux questions essentielles posées par les mises en réseau des conservatoires : quels locaux, pour quels cours, avec quels outils pédagogiques, pour quel projet d'établissement ?

Se greffe également la question des déplacements des enseignants, question de plus en plus présente dans les esprits au fur et à mesure que le prix du baril de pétrole grimpe. Un seul réflexe pour l'agent : demander systématiquement à utiliser les véhicules de service disponibles, avec prise en compte du temps de déplacement dans le temps de travail, comme cela se fait dans tous les autres cadres d'emploi, y compris au sein de filière culturelle (théâtres, musées, bibliothèques). Bon courage.

Question traitement (le salaire), pas d'inquiétude, l'intercommunalité ne modifie rien. C'est déjà ça. Rappelons néanmoins que la rémunération des fonctionnaires est composée du traitement, de l'indemnité de résidence, du supplément familial, ainsi que des indemnités ou des primes instituées par un texte législatif ou réglementaire. Donc, le maintien du «régime indemnitaire» est plus incertain. Nombre de textes prévoient des dispositions favorables aux agents titulaires affectés dans des syndicats mixtes, qu'ils

proviennent d'une structure communale indépendante ou d'une collectivité territoriale déjà membre d'un établissement public de coopération intercommunale. Encore faut-il que les agents soient informés préalablement des décisions prises en faveur de l'intercommunalité, et bien organisés. Dans ce contexte, l'adhésion à un syndicat dédié à l'enseignement artistique prend tout son sens : quand on parle à un délégué syndical issu de la filière technique de négocier le pourcentage de la part variable de l'ISO versée aux responsables de départements, on lui parle chinois.

En ce qui concerne les agents contractuels, la situation n'est généralement pas confortable. Rien n'oblige le nouvel employeur à les embaucher de nouveau, mais ce n'est pas, dans la pratique, là où réside la principale difficulté. Avant le transfert, l'employeur souhaite que le passage à l'intercommunalité se fasse en douceur, et reconduit la situation existante. Par contre, la diminution d'heures n'est pas exclue, lors du passage, et surtout, une fois l'intercommunalité mise en place, le nouvel employeur peut se montrer beaucoup moins généreux, voire expéditif.

Globalement, les budgets consacrés à la masse salariale sont revus à la baisse lors du passage à l'intercommunalité. D'une façon ou d'une autre, les subventions régionales et départementales, perçues lors du passage à l'intercommunalité, ne profiteront ni aux usagers ni aux agents, mais aux collectivités employeur.

En conclusion, si le passage à l'intercommunalité peut très bien profiter à quelques rares enseignants, qui verront leur situation personnelle s'améliorer, par exemple au niveau pédagogique, ou parce que leur régime indemnitaire sera plus favorable, il est probable qu'il n'en sera pas de même pour le reste du personnel, y compris administratif. Inéluctablement, certains agents perdront au change.

Faites passer le message : plus que jamais, l'union fait la force.

Connaissez-vous L'Artiste Enseignant ?

Ce quatre pages d'information est diffusé dans la plupart des écoles de musique à l'attention des artistes enseignants.

Si vous n'en avez pas connaissance - par l'intermédiaire de vos collègues, tableaux d'affichage... - et que vous désirez le recevoir, vous pouvez contacter le SNAM (snam-cgt@wanadoo.fr tél. 01 42 02 30 80) afin que votre établissement en soit destinataire.

Gouvernement : des nouvelles du front

Le pouvoir d'achat, ce serait la priorité du gouvernement. Effet d'annonce avant tout, qu'en est-il concrètement dans les chiffres ? Nos salaires, l'une des composantes de ce pouvoir d'achat, font l'objet d'une large négociation. Pourtant des mesures sont déjà prises. Jugez plutôt.

A l'ordre du jour du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale du 2 juillet 2008, une proposition du gouvernement, pour remanier les grilles de rémunération de la catégorie C, avec des revalorisations à la clef. Derrière l'annonce alléchante, la réalité est que le 1er juillet, suite à la revalorisation du SMIC maintenant assujettie au coût de la vie, les salaires les plus bas de la fonction publique repassent sous le salaire minimum du secteur privé. Et pas qu'un peu, jugez plutôt ! Les 1er et 2ème échelons de l'échelle 3 et le 1er échelon des échelles 4 et 5 se retrouvent en dessous du SMIC. Pour rétablir le niveau, c'est presque 1% d'augmentation qu'il faudrait proposer tout de suite.

Au lieu de ça, le gouvernement propose une indemnité dite de «garantie individuelle du pouvoir d'achat» (GIPA) qui n'est accessible qu'aux agents ayant atteint depuis 4 ans le sommet de leur grille indiciaire. Tous les autres n'ont qu'à bien se tenir, vous n'avez donc rien perdu, circulez.

Plus sérieusement, quelle augmentation en 2008 ? Rien. Et en 2009 ? Vous aurez 0,5% en juillet 2009 et

peut être 0,3% en octobre 2009. Et en 2010 et 2011 ? Vous aurez 0,5% le 1er juillet de chaque année, basta, et les yeux pour pleurer.

Le gouvernement annonce aussi une reconstruction des grilles des catégories A et B sur la période 2009-2011. Quand on voit ce qui s'est passé pour les C, il faut plutôt s'attendre à une reconstruction (comme il est effectivement dit), c'est-à-dire que tous les indices seront remaniés, sauf les indices de départ et de fin de grille qui eux ne changeront pas ou extrêmement peu. Notre pouvoir d'achat recule inexorablement, les chiffres sont hélas clairs.

Au-delà, qu'en est-il des rémunérations des retraites ? Le gouvernement nous dit que les fonctionnaires ont gardé les calculs de la pension sur l'indice détenu pendant 6 mois consécutifs avant le départ, ce qui est un calcul plus avantageux que la moyenne des 25 meilleures années du secteur privé. Mais les chiffres diront bien autre chose. Jugez plutôt. En rallongeant la période de travail à 41 ans, puis bientôt à 42 ans, les agents qui réussiront à faire toute la durée prévue deviendront rares, très rares. Au point que, globalement, les pensions versées dans la fonction publique vont diminuer petit à petit.

Voilà bien ce qui se passe : le gouvernement annonce une petite mesure positive qui cache en fait un grand recul.

Statut des PEA directeurs

Depuis plusieurs mois, nous voyons fleurir dans la presse de nombreuses offres d'emploi pour des postes de directeur et de directeur adjoint de conservatoire.

Rien de plus normal puisque le renouvellement de génération, comme dans tous les métiers, est plus important alors que les «baby boomers» font valoir des droits à une retraite bien méritée.

Plus intrigant, pour ne pas dire inquiétant, est le libellé de ces annonces en ce qui concerne les conservatoires à rayonnement communal et intercommunal (anciennement E.M.M.A.) : «*titulaire du CA, de préférence «chargé de direction», vous effectuerez un service de 35h (parfois même 37h30, NDA) hebdomadaires*». Il est à se demander si nos collègues dans les DRH connaissent bien notre cadre d'emploi : probablement oui. Effectivement, c'est souvent en toute connaissance de cause que les services du personnel rédigent de telles annonces.

Qu'à cela ne tienne, le SNAM est souvent là pour leur rappeler : seuls les cadres d'emploi de directeur des

établissements d'enseignement artistique de première et deuxième catégorie sont assujettis à un temps de travail hebdomadaire de 35h/semaine. Le cadre d'emploi des professeurs d'enseignement artistique, qu'ils soient chargés de direction ou non, a pour règle toujours un temps de travail hebdomadaire de 16h par semaine : «*...Les professeurs d'enseignement artistique assurent un enseignement hebdomadaire de seize heures... Ils assurent la direction pédagogique et administrative des conservatoires à rayonnement communal ou intercommunal...*», article 2 du décret n° 91-857 du 2 septembre 1991

Nous sommes bien d'accord, un directeur doit passer bien au-delà de ces 16h dans son bureau. C'est pour répondre à ces difficultés récurrentes que le SNAM avait d'ailleurs demandé il y a plusieurs années à M. Jérôme BOUËT, alors directeur de la DMDTS, la création d'un cadre d'emploi spécifique des directeurs des E.M.M.A. devenues entre temps des C.R.C./I.

Une fois de plus, rien n'a été entrepris. Nous ne pouvons donc que demander, encore et toujours, à ce que les textes en vigueur, et seulement ceux-ci, soient respectés.

Brèves

● Commissions de réforme

Un projet de décret visant à réformer la saisine de la commission de réforme en cas d'accident de travail ou de maladie est passé au conseil supérieur de la FPT le 30 avril dernier.

En effet, nous le dénonçons depuis longtemps : engorgement et saturation sont les deux maîtres mots du fonctionnement actuel de ces commissions. La Cour des comptes l'a d'ailleurs récemment confirmé : la durée moyenne d'examen d'un dossier est de 1 minute ! C'est-à-dire un véritable abattage.

Or, dans 90 % des cas, l'employeur ne conteste pas l'imputabilité au service de l'accident ou de la maladie. C'est l'axe principal de la réforme. La commission ne sera saisie que lorsque l'employeur conteste l'imputabilité. Si tel n'est pas le cas, le dossier passe directement à l'étape suivante.

Cette solution va effectivement désengorger les commissions mais de fortes incertitudes demeurent, notamment sur l'archivage des dossiers, quand il y aura des complications, des années plus tard par exemple.

● Culture, quand tu nous tiens

Il existe un CA de culture musicale qui comprend trois axes : analyse, histoire de la musique et esthétique. Or dans le cadre de la refonte des diplômes, la DMDTS a mis sur pied un groupe de réflexion sur la culture musicale. Nous craignons que ce groupe, très hétérogène, ne transforme ce CA, très complet, en un CA fourre-tout incluant des missions qui ne sont pas les siennes, mais qui arrangeraient bien certains directeurs ou certaines collectivités (voir l'Artiste Enseignant n° 24) en mettant un personnel qualifié à leur disposition avec la bénédiction de la DMDTS.

● Concours CNFPT assistant spécialisé

Déjà des remontées sur le nombre de lauréats, comparativement au nombre de candidats, par exemple chez les Dumistes : presque 600 candidats pour 52 reçus en externe. Il est clair que les employeurs n'ont pas joué le jeu : des dizaines de postes n'ont pas été déclarés au CNFPT. Si vous avez des informations, écrivez-nous. Si vous avez des doutes, vous avez le droit de demander au CNFPT - organisateur de votre concours - la liste des collectivités qui ont effectivement déclaré un poste vacant. Ainsi vous pourrez être sûrs. Il est impensable de continuer comme ça.

● Groupes hiérarchiques

Les élections professionnelles des 6 novembre, premier tour, et 11 décembre prochains, deuxième tour, se préparent dès à présent. L'administration se prépare aussi et un projet de décret est passé au conseil supérieur de la FPT visant à actualiser les groupes hiérarchiques des différentes catégories A, B et C. Chacune d'entre elles comportera toujours 2 groupes hiérarchiques.

Pour les cadres d'emploi nous concernant, pas de changement. Les assistants d'enseignement artistique restent en groupe 3, les assistants spécialisés en groupe 4, les professeurs en groupe 5 et les directeurs en groupe 6. C'est surtout en catégorie C que la mise à jour est importante suite aux multiples modifications statutaires intervenues depuis 7 ans.

● Sommières sur la bonne voie

Une commune historique du Gard, Sommières, et une communauté de communes du pays du même nom, et bien sûr son école de musique, des enseignants tous titulaires (ou dès que possible suite au concours CNFPT), tout irait pour le mieux dans le meilleur des mondes du Gard si le temps complet n'était à 25h15 pour compenser les congés scolaires. Depuis des années que ça durait, c'en était presque normal, surtout pour les anciens de l'école. Mais quand des nouveaux enseignants rejoignent l'équipe, suite à une mutation par exemple, les discussions fleurissent. Jusqu'à interpeller le SNAM. L'employeur, au courant, ne conteste pas l'irrégularité mais parle de revenir aux 6 semaines de congés annuels, comme tout le monde. Le SNAM demande alors à rencontrer le DGS et propose un retour au statut de droit commun en 3 ans pour épargner la charge budgétaire. Le DGS accepte, et pour les congés annuels, s'alignera sur les autres écoles environnantes qui, heureusement, les ont toutes. Affaire à suivre.

Brèves

● Petits arrangements entre amis

L'arrêté portant nomination de la Commission nationale d'habilitation chargée d'émettre un avis sur les dossiers de demande d'habilitation des établissements à délivrer les diplômes nationaux supérieurs professionnels de musicien et danseur - qui permettent de rentrer dans le processus Licence, Master, Doctorat - (voir l'Artiste Enseignant n° 24) vient de paraître.

Cet arrêté va permettre d'élargir les offres de formation supérieure à d'autres établissements que les deux CNSMD, à condition que les établissements soient judicieusement choisis : c'est là que le bât blesse.

En effet, la composition de cette commission soulève quelques interrogations : si l'on trouve les représentants des CNSDMD de Paris et de Lyon, c'est bien normal, on trouve aussi des représentants du ministère chargé de l'enseignement supérieur, là aussi c'est normal. Pour les représentants des organisations syndicales, aussi bien de salariés que d'employeurs, la réglementation ne prévoit pas que ces organisations soient représentatives. En conséquence, les heureux nommés sont bien issus du domaine du jazz ou des musiques actuelles mais, pour certains, d'une confédération syndicale très peu représentative dans le secteur de la musique. Si la personnalité qualifiée est une personnalité reconnue, son domaine est celui de la musique contemporaine ; autrement dit les trois représentants musique sont spécialistes d'un seul siècle de musique. Est-ce suffisant pour prendre valablement des décisions concernant la totalité des études musicales, est-ce suffisant pour peser sur des choix qui engagent toute la filière musicale ? Nous nous posons la question.

● Dumistes et nouveaux programmes Education Nationale

Le ministre Xavier DARCOS l'a annoncé sans concertation : le samedi, le travail des enfants en primaire n'est plus : leur temps de travail passe de 26h hebdomadaires à 24h. La réaction des enseignants semble unitaire face à ce nouveau programme : c'est globalement plus lourd avec moins de temps ! Ils vont donc réduire la voilure ailleurs : dans la culture, forcément. Et les enfants issus de milieux sociaux relativement aisés auront toujours des contacts avec la culture par la famille, alors que ceux issus de milieux moins favorisés n'auront plus de contact. Déjà des collègues Dumistes nous ont alertés : les inspecteurs et les enseignants remettent en cause les interventions en milieu scolaire, qu'elles soient pour la musique, le théâtre, la danse, les échecs, parce que tout simplement il n'y a plus le temps dans les programmes ! Grand danger surtout pour les contractuels.

● Formation suite à concours CNFPT

La formation initiale d'application, c'est fini. Les lauréats du concours d'assistant spécialisé ne la connaîtront pas (voir Snam.infos n° 24 et/ou l'Artiste Enseignant n° 30). C'est la formation d'intégration de 5 jours qui y fait suite. Il est certain que ce ne sera pas suffisant pour un jeune diplômé, pour bien connaître la fonction publique territoriale, la nature de son employeur, les niveaux de sa hiérarchie et autres subtilités du domaine public de l'emploi. Quant à imaginer qu'il entende parler des droits syndicaux, il pourra sans doute se passer dix ans après sa titularisation !

⌘

Demande d'adhésion

Nom et prénom :

Adresse :

Code postal et ville :

Profession :

**Ont participé
à ce numéro :**

Fred BORRI

Marc PINKAS

Jacques SAUSSARD

Danielle SEVRETTE

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