

# L'ARTISTE ENSEIGNANT

## Action syndicale ou agir à long terme, témoignage

**2006. Un enseignant artistique, titulaire à temps non complet dans un Syndicat intercommunal de musique (SIM) contacte son syndicat afin de prendre quelques enseignements. Le délégué du syndicat régional auquel il est adhérent lui répond. Les échanges d'informations, de part et d'autre, apportent la preuve qu'il y a bel et bien un problème : sur un emploi permanent, l'utilisation d'heures complémentaires tout au long de l'année est illégale. Et cela fait dix ans que ça dure... De plus, une dizaine de ses collègues sont dans la même situation.**

Le délégué syndical écrit et téléphone en Préfecture, en citant ses sources juridiques. La Préfecture, reconnaissant que la question est recevable, envoie elle aussi des textes à l'employeur et l'enjoint à assainir la situation. Entre temps, notre collègue se bat avec énergie : les heures complémentaires induisent une perte partielle des droits à la retraite. Ce sont de faibles économies pour l'employeur, mais une perte non négligeable pour le salarié.

Un an plus tard, rien n'a bougé ou presque. L'employeur accepte de réduire le nombre d'heures complémentaires pour les agents titulaires à temps non complet, mais en partie seulement. Le SIM prétend qu'il peut, pour définir le volume horaire de chaque enseignant, s'appuyer sur l'origine géographique des élèves, et donc, revoir à la baisse le nombre d'heures d'enseignement... Mais aucun texte juridique ne permet de relier ce curieux calcul à l'utilisation d'heures complémentaires sur des emplois permanents !

Notre collègue, peu satisfait de cette nouvelle situation, contacte le délégué du SNAM pour l'enseignement car, entre temps, le premier délégué est parti en retraite. Le délégué du SNAM prend l'affaire très au sérieux, et

envoie un courrier documenté et argumenté au SIM. Les mois passent. Echanges de courriers, nombreux contacts, tant avec l'employeur qu'avec les élus du CTP. Mais rien ne bouge.

Le délégué du SNAM fait alors intervenir la CGT, à Montreuil. Et là, brusquement, en trois jours, notre collègue voit enfin sa situation assainie en totalité. Désormais, plus d'heures complémentaires, et pas de diminution horaire !

Oui, mais... Les autres collègues n'ont toujours rien compris au film, et seuls quelques-uns d'entre eux acceptent de se battre. Le délégué du SNAM demande à la déléguée régionale, plus proche de ses collègues, de s'emparer du dossier. Ce qu'elle fait. Avec la réussite au bout pour les collègues qui se sont enfin décidés à faire valoir leurs droits.

Nous sommes en février 2008. Curieusement, en septembre 2008, à la rentrée, plus aucun enseignant du SIM n'est employé avec des heures complémentaires illégales.

Les enseignants qui n'ont pas levé le petit doigt prétendent que seule la bonté de l'employeur est à l'origine de ce changement. Ben voyons. C'est bien connu, à force d'attendre au chaud devant la cheminée, il y a toujours quelques marrons à retirer des cendres... Encore faut-il que certains sortent de chez eux pour ramasser les marrons, puis allument le feu, qui ne prend pas toujours du premier coup.

Les délégués syndicaux veulent bien partager avec vous, après des mois de lutte, les fruits de leur travail : mais par pitié, ne dites plus qu'ils n'ont rien fait : adhérez et aidez-les. Vous verrez : les marrons chauds, on y prend goût.

### Danse

**N**otre responsable nationale danse accomplit un travail conséquent de compilation des réglementations et des situations. En entreprenant ce travail, nous avons découvert sur le territoire une multitude de pratiques ainsi que des systèmes dérogatoires nombreux, parfois officiels, parfois non. C'est un véritable enchevêtrement qui nécessite un travail de fourmi afin d'en avoir une vue précise. Notre syndicat a besoin de témoignages, vous pouvez nous les communiquer. Ce secteur professionnel ne pourra pas faire l'économie de clarification. Dans la suite de ce travail, notre syndicat restera incontournable pour défendre les professionnels.

# Brèves

---

## ● **Pertuis, Vaucluse, rien ne va plus**

Dans l'extrême Sud du Vaucluse, le conservatoire intercommunal de la petite ville de Pertuis fonctionnait avec chaleur et dynamisme depuis des années. L'employeur, un syndicat intercommunal d'une douzaine de communes créé uniquement pour ce conservatoire, ne croulait pas sous les euros. Peu de primes, peu de rallonges pour des actions exceptionnelles, mais pourtant un statut des personnels scrupuleusement respecté, le service public dispensé respirait la qualité.

Printemps 2008, élections municipales, le maire de la plus importante commune du syndicat, Pertuis, change. Et là, patatras. Du jour au lendemain, les finances sont au rouge. Les locaux prêtés par la commune vont devenir payants. Il faut réduire tous les frais. Sur un total de 400 000 euros de subvention, le nouveau maire veut en supprimer la moitié. Autant dire qu'il faut fermer l'école.

## ● **Communauté urbaine de Toulouse**

A Toulouse une Communauté urbaine regroupant 25 communes limitrophes va voir le jour le 1er janvier 2009, la 15ème du nom en France. Comment l'activité artistique et culturelle va pouvoir être gérée et plus précisément pour les enseignants dans les écoles de musique, de danse, de théâtre et d'arts plastiques ? Quels statuts auront les nouveaux enseignants dans cette «sphère» géante ? Un enseignant de hautbois ou de contrebasse employé dans plusieurs collectivités sera-t-il contraint à rester sur une seule école pour enseigner ? Ou, inversement, seront-ils obligés d'intervenir dans de nouveaux sites ? Et les parents d'élèves, comment feront-ils pour se déplacer d'une commune à l'autre ? Des festivals de musique, disparaîtront-ils ? Un festival de BD au lieu de deux ?

Malheureusement, malgré les réunions des «Assises de la culture» qui se tiennent depuis le mois de septembre et qui se termineront en décembre, trop de réponses manquent et de nombreuses questions restent à poser qui, espérons-le, trouveront des réponses pour l'avenir de nos métiers qui ont une spécificité et dont les élus doivent tenir compte.

## ● **Recrutements, le clientélisme continue**

Dans le numéro 21 de l'Artiste Enseignant nous vous expliquions quelles règles les communes étaient tenues de respecter pour recruter un enseignant, notamment en matière de publicité lors d'une vacance d'emploi. Or force est de constater que beaucoup d'entre elles et pas des moindres s'affranchissent de cette obligation, les annonces de recrutement dans les CRR et CRD sont quasiment nulles, à croire qu'il n'y a ni départ en retraite ni mutation dans ces établissements. Aussi est-il de plus en plus difficile pour les enseignants sur liste d'aptitude d'obtenir un poste. Les préfets auraient intérêt à surveiller ce qui se passe dans leur département car il semble que nous soyons là plus dans le règne du copinage que de la légalité.

## ● **Le livret individuel de formation**

Par décret du 22 août 2008 les fonctionnaires territoriaux recevront un livret individuel de formation. A la différence du dossier administratif qui reste propriété de la collectivité, ce document, remis par l'autorité territoriale, appartiendra à l'agent.

Ce livret comprendra, en particulier, les diplômes obtenus au cours de la formation initiale, ceux obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience, les emplois tenus et les compétences mises en œuvre dans le cadre de ces emplois. Peuvent également y figurer dans une annexe les préconisations formulées à l'occasion d'un bilan de compétences ou d'un entretien professionnel.

Ce livret pourra être communiqué en vue de l'inscription sur une liste d'aptitude au titre de la promotion interne ou sur un tableau annuel au titre de l'avancement de grade.

La présentation succincte de ce nouveau décret doit permettre de comprendre l'importance de ce livret, l'importance de le tenir à jour de toutes les activités professionnelles ou de formations, dates et durées des stages, etc., même si cela doit générer un surcroît de travail.

Faute de textes précis, les enseignants artistiques étaient depuis longtemps les parents pauvres en matière de formation continue dans la fonction publique territoriale, espérons que, dorénavant, les collectivités soient plus attentives et coopérantes pour permettre aux artistes enseignants de progresser dans leur carrière à l'instar des autres fonctionnaires territoriaux.

## Quand le gouvernement veut singer le secteur privé

**L**ivre Blanc sur la Fonction publique, Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP), autant de titres prometteurs dont les sous-titres sont bien plus inquiétants.

Le gouvernement nous parle d'une «charte des valeurs du service public et de la fonction publique, ce support étant préféré à l'adoption d'un texte normatif». La charte nouvelle sera bientôt de retour. Nous connaissons celle de l'enseignement artistique, qui n'est rien d'autre qu'un article de presse issu du Ministère de la culture. Désormais ce sera toute la Fonction publique qui sera régie par ce type de document non juridique. Pas de loi ni de décret que l'on pourrait attaquer devant la justice administrative. C'est bien joué. Sur le compte de la souplesse d'un texte de type charte, nous serons assujettis à des normes informelles et interprétables à tous les échelons, du gouvernement au chef de service en passant par le ministre, le préfet, le maire, l'adjoint à la culture, le directeur des affaires culturelles et le directeur des ressources humaines. Inutile d'attendre que des jurisprudences apportent des précisions, il n'y en aura plus. Le domaine du droit est sans doute trop complexe (ce qui est normal dans un Etat de droit). Il sera balayé par le nouveau règne, de la pagaille au mieux, ou du plus fort au pire, ce qui sera très grave.

La loi dit «les emplois civils permanents de l'Etat, des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics à caractère administratif sont (...) occupés par des fonctionnaires...» (article 3 du statut général). Mais voilà, c'est l'échec constaté : «Les agents contractuels occupent aujourd'hui une place importante dans la fonction publique : plus du 20 % du total des emplois, jusqu'à 50 % dans certains ministères régaliens (militaires)». Cet échec téléguidé par des années de dérogations, de déréglementations à tout va, était bien sûr prévisible. La solution serait de faire appliquer la loi, nous semble-t-il. Niet. La solution est : on change la loi. On dira désormais que *le contrat est complémentaire au statut de fonctionnaire*.

Cette nouvelle notion serait encadrée par cinq critères. Nous vous en livrons deux :

- pour bénéficier de compétences insuffisamment répandues ou disponibles parmi les agents titulaires ;
- pour tenir compte de la mobilité entre le secteur public et le secteur privé afin notamment d'enrichir

l'administration par le recrutement de personnes aux expériences professionnelles variées.

Chers enseignants artistiques, vous dont les compétences sont rares dans nos métiers, vous dont les expériences professionnelles sont si riches et variées comme peut l'être le spectacle vivant en général, vous allez toujours bien ? L'enseignement artistique restera-t-il encore longtemps un service public accessible au plus grand nombre ? Il ne faut pas s'appeler Madame Soleil pour prédire que dans une quinzaine d'années, nos futurs collègues professeurs de clavecin, fagott ou trombone, voire tous les autres, seront systématiquement contractuels et pour longtemps. La cerise sur le gâteau : il ne s'agirait plus de contrat public mais bien de contrat de type privé, avec application du Code du travail dans le secteur public et, bien sûr, sans la moindre convention collective l'améliorant puisque ce n'est pas possible dans le secteur public. Régime sec.

A ce propos, parlons un peu de rémunération. Le gouvernement nous dit : «le système de rémunération actuel constitue un frein à la modernisation de la gestion des ressources humaines. (...) il est complexe et opaque.» La solution se déclinera sur deux niveaux :

- 1 - distinguer, dans la rémunération des agents, une composante liée au grade et un autre liée à l'emploi ;
- 2 - personnaliser la rémunération fonctionnelle en tenant compte de la difficulté du poste et des résultats de l'agent.

Je vous traduis. Votre salaire sera constitué d'une première partie, dont le pourcentage est actuellement indéterminé, liée à votre grade (c'est le système en vigueur aujourd'hui) et une autre partie en fonction de vos résultats sur le poste. Qui évaluera, comment serez-vous évalué, que se passera-t-il si vous n'êtes pas d'accord avec les critères imposés par votre employeur ?

Alors que les objectifs et les missions du secteur public et du secteur privé sont totalement différents, les services publics étant là pour couvrir les besoins fondamentaux de tous les citoyens, le secteur privé étant un secteur concurrentiel, toutes ces mesures, déniaient ces différences, visent, en cassant les conditions d'emplois statutaires, à rapprocher leur fonctionnement. Cette mauvaise imitation est une véritable singerie. La CGT dénonce ce diktat du dogmatisme libéral.

# LA ROCHE DE GLUN, ou l'acharnement d'un employeur prêt à tout pour casser de l'enseignant artistique

Nouveau rebondissement à La Roche de Glun, charmante petite commune de la Drôme provençale. C'est une affaire qui date maintenant de plusieurs années et nous vous avons régulièrement informé des diverses étapes dans les colonnes de ce journal. Le tribunal administratif de Grenoble vient de rendre un nouveau jugement le 3 octobre dernier condamnant à nouveau l'employeur. Ainsi, deux délibérations du conseil municipal ont été annulées et la commune a été condamnée à verser la somme de 1 000 € au plaignant ainsi qu'au Syndicat des Artistes Musiciens Professionnels de Lyon – Rhône Alpes, le SAMPL.

Déjà condamnée, la commune poursuivait avec acharnement son médiocre labeur. Pour notre organisation syndicale, l'objectif de cet employeur est clair : supprimer les congés scolaires du personnel enseignant et, par la même occasion, faire de son cas local une jurisprudence de portée nationale. C'est donc bien un enjeu considérable qui se joue là-bas, c'est bien une volonté politique qui pilote cette entreprise, toute la profession est concernée. Le SNAM suit cette affaire de très près et nous ne laisserons rien passer.

Les dernières trouvailles étaient :

- les réunions du personnel enseignant devaient se faire pendant les congés scolaires des enfants ;
- les postes contractuels des agents à temps non complet de guitare et de trompette étaient non renouvelés et le recrutement se faisait désormais sur la base de vacation.

Vous avez bien lu, il n'y a pas de faute de frappe.

La première délibération a été cassée au motif que, dans sa précipitation à répliquer suite à une précédente condamnation en 2004, le conseil municipal a pris sa décision sans consulter le Comité Technique Paritaire (CTP). C'est dire la considération du dialogue social dans la collectivité. Les représentants du personnel ont été niés. Erreur de forme que le juge a sanctionnée. Le

juge précise qu'il n'a même pas considéré d'autres moyens pour annuler la délibération. D'expérience, ce genre de propos dans un jugement laisse passer en filigrane une certaine exaspération de la justice dans ce dossier. Il serait temps que La Roche de Glun comprenne qu'il faut arrêter ces procédures perdues d'avance qui portent obstruction au fonctionnement de la justice administrative qui a déjà suffisamment à faire.

La seconde délibération, elle aussi annulée, a été prise en arguant que ces emplois à temps non complet comportaient un faible nombre d'heures (2h30 et 4h) et que ces heures fluctuaient régulièrement. En conséquence, recruter des vacataires pour faire ce travail était normal. En quelques lignes, le juge a remis très vite les pendules à l'heure. La quantité d'heures importe peu, ni la fluctuation, ce qui importe c'est la permanence de l'emploi qui était ici avérée. Cette vérité dans l'enseignement artistique a été établie par jugement du Conseil d'Etat en 1989, soit presque 20 ans !

C'est surtout à la lumière de cette deuxième délibération illégale que l'on peut véritablement acquiescer la certitude d'un acharnement juridique contre les enseignants. Il était évident que la délibération était illégale et pourtant un conseil municipal l'a votée. Le juge n'est pas dupe, et nous non plus. Le mobile de l'employeur n'est en aucun cas la bonne gestion de l'administration, ou les nécessités de service, ou une réorganisation d'un service, ou des restrictions budgétaires. Le mobile est politique, il est de supprimer les congés scolaires de l'enseignant artistique et, si possible, de transposer le tout à la France entière.

Faudra-t-il en arriver à une mobilisation nationale contre La Roche de Glun ? Quelles différentes formes pourront prendre ces mobilisations ? Nous apportons tout notre soutien aux enseignants qui, sur place, se battent depuis des années maintenant, luttent contre une précarisation rampante. Le SNAM reste vigilant et vous tiendra informés d'éventuels développements ultérieurs.

»<

## Demande d'adhésion

Nom et prénom : .....

Adresse : .....

Code postal et ville : .....

Profession : .....

## Ont participé à ce numéro :

Louis MANCINI

Marc PINKAS

Jacques SAUSSARD

Danielle SEVRETTE

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