

L'ARTISTE ENSEIGNANT

Les contrats dans la fonction publique territoriale : l'exception

La loi 2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique (publiée au JO du 27 juillet 2005) prévoit notamment la limitation de la durée de certains contrats à durée déterminée et la conclusion de contrats à durée indéterminée dans la fonction publique territoriale.

Sont concernés, en autres agents, les professeurs et assistants d'enseignement artistique de la fonction publique territoriale. Le recours à des agents contractuels sur des emplois permanents est limité aux cas suivants :

- lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes (par exemple, les danseurs des ballets municipaux sont embauchés par voie contractuelle, il n'existe pas en effet de recrutement par voie statutaire sur ces postes) ;
- pour les emplois du niveau de la catégorie A lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient. À ce titre peuvent être concernés, exceptionnellement, les professeurs d'enseignement artistique (catégorie A) mais pas les assistants qui sont de catégorie B ;
- pour des emplois à mi-temps dans les communes de moins de 1000 habitants ou les intercommunalités équivalentes ;
- pour le remplacement d'agents en congés de maternité ou de maladie.

Cependant, la Cour de justice des communautés européennes, dans ses jugements du 4 juillet 2006 et du 7 septembre 2006, dispose que *«la conclusion de CDD successifs a un caractère abusif quand elle a, en réalité, pour objet de répondre à des besoins permanents et durables.»*

Donc, à l'exclusion des cas listés ci-dessus, dès l'instant où la collectivité a pris l'initiative de répondre à un besoin permanent en matière d'enseignement artistique, elle doit le faire dans des conditions conformes à la loi en prenant une délibération répondant aux conditions de l'article 34 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984. La délibération doit indiquer le motif invoqué, la nature des fonctions (le profil de poste et la définition des fonctions), le niveau de recrutement et de rémunération de l'emploi créé.

L'article 3 de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 prévoit que les emplois permanents des collectivités territoriales

sont occupés par des fonctionnaires ou bien, à titre exceptionnel, dans des conditions conformes à l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984, par des agents non-titulaires. Hormis les cas cités plus haut, cette exception ne peut durer plus d'un an.

Par ailleurs, la jurisprudence rejette systématiquement la qualification et l'application du statut de vacataire pouvant être donnés par les collectivités aux agents non titulaires de l'enseignement artistique à la seule exception de ceux nommés pour effectuer une tâche ponctuelle (jury par exemple).

Il en résulte que la collectivité ne pouvant légalement avoir recours à des vacataires ou contractuels pour assurer des missions constituant, en réalité, des missions permanentes de service public, elle n'a d'autre issue que de procéder à la création des emplois correspondants. Dès lors, à défaut d'une délibération créant l'emploi, tout recrutement de contractuel est illégal.

En matière d'enseignement artistique, la création d'un emploi implique que la collectivité mette tout en œuvre pour que celui-ci soit pourvu par un fonctionnaire. En conséquence, la délibération précisant que cet emploi sera occupé par un contractuel est illégale. En outre, toute création ou vacance d'emploi doit faire l'objet d'une information au centre de gestion qui en assure la publicité (article 41 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984). Le Conseil d'Etat a estimé (CE 14 mars 1997, département des Alpes Maritimes) que même le recrutement d'un contractuel doit être précédé d'un avis de vacance d'emploi au centre de gestion compétent.

D'autre part, la durée du contrat, par exemple dix mois, le temps d'une année scolaire, ne peut être considérée comme un paramètre d'ajustement pour répondre aux besoins d'une collectivité territoriale. L'employeur doit créer l'emploi permanent nécessaire par délibération de l'organe (conseil municipal ou intercommunal), le déclarer au centre départemental de gestion et au CNFPT, organiser un recrutement, et produire un arrêté confiant l'emploi à un agent déjà titulaire ou inscrit sur la liste d'aptitude du CNFPT.

En conclusion, pour ce qui est de l'enseignement artistique, la situation usuelle d'un agent est un statut de fonctionnaire, le contrat est l'exception, la vacance est illégale.

Brèves

● **Elargissement des modalités de délivrance du Diplôme d'Etat et d'exercice de la profession de professeur de danse**

Plusieurs arrêtés sont parus au Journal officiel de janvier concernant la danse. Deux d'entre eux nous intéressent plus particulièrement. Un arrêté du 23 décembre 2008 du Ministère de la culture vient d'élargir les possibilités de délivrance du Diplôme d'Etat de professeur de danse. Sont désormais également admises à l'obtention de plein droit du Diplôme d'Etat les personnes françaises pouvant justifier d'une activité professionnelle d'au moins trois années dans une compagnie d'un Etat membre de la communauté européenne ou d'un Etat partie à l'accord sur l'espace économique européen, selon une liste définie en annexe. Est ainsi enfin reconnue, et ce n'est que justice, la compétence des danseurs français ayant exercé une activité professionnelle en Europe dans des compagnies de renom.

En contrepartie, et à la même date, un autre arrêté vient élargir les possibilités d'exercice en France de la profession de professeur de danse aux ressortissants des mêmes Etats évoqués ci-dessus en fonction de leurs qualifications professionnelles et de leurs états de service. Mais des procédures d'exceptions sont prévues pour le cas où le postulant serait dans l'incapacité de produire les justificatifs requis, procédures dont l'aboutissement relève, pour une très grande part, de décisions du seul Ministère de la culture, et faisant craindre soit à une certaine injustice, soit à des passe-droits.

Néanmoins, ces mesures ne sont que l'adaptation obligatoire du droit français au droit européen. L'Etat français joue ici son rôle normatif sur l'ensemble du territoire, ce qui est une bonne chose pour combler le vide juridique actuel.

● **En Moselle, la politique culturelle est maintenue... la tête sous l'eau !**

Dans une petite ville du département de la Moselle, l'enseignement artistique public était confié, depuis de nombreuses années, à un conservatoire de musique et de danse. 180 élèves, 18 enseignants, mais un seul titulaire et des vacataires. Donc 17 situations illégales, puisque le recrutement de vacataires est impossible quand il s'agit de répondre à des besoins permanents de l'administration. On le sait, de nombreux jugements démontrent, s'il en était besoin, que l'enseignement artistique nécessite des emplois permanents.

En 2006, le maire, enfin décidé à respecter la loi, préfère créer une association plutôt que de maintenir en vie le conservatoire... Privatiser plutôt que de soutenir le service public c'est un refrain connu. Un représentant du SNAM intervient deux fois. Quand la volonté politique culturelle est trop faible, les décisions sont têtues et sans appel.

Jusqu'en 2009, le directeur, titulaire, avait été maintenu en poste. Le maire veut maintenant aller plus loin, et souhaite que le directeur soit « mis à disposition » de l'association. Avec quelques menaces en cas de refus de l'intéressé... Quand le nageur s'essouffle, il suffit de lui appuyer sur la tête pour qu'il coule. Mais le SNAM suit de près cette situation : nous ne laisserons pas notre collègue se noyer et ne manquerons pas de vous tenir informés de cette évolution. Plus que jamais, la solidarité est nécessaire pour faire face aux attaques politiques incessantes.

● **La Cour de Cassation intervient à propos de la Convention collective nationale de l'animation n° 3246**

En 1998, une adhérente du syndicat SAMPL SNAM-CGT de Lyon entre en conflit avec son employeur - une école de musique associative - qui refuse d'appliquer la Convention collective nationale. L'employeur argumente que c'est désormais la convention collective de la Confédération Musicale de France qui s'applique pour les nouveaux contrats de travail. Notre adhérente saisit le Conseil des Prud'hommes et gagne, mais l'employeur fait appel : quelques années de plus seront nécessaires pour que la justice rende son verdict.

Rappelons qu'aucun employeur ne peut choisir la convention collective applicable, par exemple pour écarter des dispositions contraignantes, car le salarié a toujours la possibilité d'effectuer un choix entre celle choisie par son employeur (mentionnée dans ses bulletins de paie) et la convention collective réellement applicable, et cela, pour chaque point, mentionné ou non dans le contrat. Chaque dérogation, chaque article doit être plus favorable aux salariés.

C'est ce qu'a jugé la Cour de Cassation dans un arrêté de décembre 2008 en allouant à cette musicienne enseignante un très gros rappel de salaires. Le jugement dispose que c'est la Convention collective nationale (avenant 46) qui doit s'appliquer, étant la plus favorable à la salariée, y compris pour les primes d'ancienneté qui n'avaient pas été prises en compte par l'employeur pendant de nombreuses années.

Malgré des mises en garde syndicales répétées, l'employeur avait toujours refusé d'appliquer les dispositions

légales, y compris pour la règle «d'équivalent temps plein» des personnels enseignants. Cette disposition prévoit que pour une heure d'intervention en face à face pédagogique, il convient d'ajouter le temps consacré aux travaux annexes, ce qui correspond en tout à une heure quarante cinq minutes de travail.

Dernier point à retenir, la même convention collective ne s'applique pas nécessairement à tous les salariés de l'entreprise... Quelle que soit sa situation professionnelle, le salarié doit comparer les mérites respectifs des conventions collectives susceptibles de s'appliquer. Que ce soit avec l'accord de son employeur ou non, le salarié a le droit et le devoir de tirer le meilleur parti des conventions collectives qui s'appliquent et de choisir chaque article présentant pour lui des avantages supérieurs.

● Temps de travail

Le directeur général des services d'une mairie s'est torturé les méninges : comment faire travailler un peu plus ces enseignants artistiques privilégiés ? Alors il a trouvé ceci. Tous les lundi, mardi, jeudi et vendredi, entre 11h30 et 13h, les enfants de l'école primaire traverseront la rue, se rendront au conservatoire juste à côté et devront être accueillis par les enseignants du conservatoire pour des activités d'enseignement. Très fort quand même. C'est vraiment un comble de perversion. Tout est calculé pour rester dans un cadre statutaire (lieu, mission, inscription). Quand on en arrive à ce point de sophistication pour détourner l'enseignement de la musique dans un conservatoire au profit de l'animation péri-scolaire, c'est vraiment qu'il y a là une volonté de casser, de mater les enseignants artistiques. Nous suivons ce dossier que nous avons déplacé sur le terrain juridique. Affaire à suivre...

● Deux autres cas

Quand un enseignant reçoit l'ordre de venir travailler pendant les congés scolaires des élèves, notre conseil syndical est d'obéir. En effet, très vite, l'employeur se retrouve dans une impasse.

Dans une petite école municipale située près d'Annemasse, une enseignante (DE et diplôme du CNSM de Lyon, excusez du peu) reçoit l'ordre écrit de venir assurer ses cours durant les deux mercredis des congés d'hiver. Nous lui conseillons d'obéir aux ordres reçus. Le problème était de s'assurer que sa présence ne serait pas contestée parce que nous savions que l'employeur était persuadé qu'elle ne viendrait pas... La parade a consisté à faire constater par un agent de police que les locaux étaient fermés, le commissariat étant situé dans des locaux à proximité. Mais elle n'a pas eu besoin d'utiliser ce stratagème, le premier adjoint au maire était venu voir si elle était là ! Du coup, nous avons pu prouver que l'enseignante avait été présente pendant les heures de cours habituelles alors que :

1. aucun autre enseignant n'était présent dans l'établissement ;
2. les locaux de l'école étaient fermés, y compris la salle que l'adjoint au maire a ouverte ;
3. le directeur n'était pas à son poste ;
4. l'enseignante n'a eu aucun élève avant 18h30.

En fait, les seuls élèves qui sont venus étaient un groupe de trois adultes issus de l'Harmonie municipale afin qu'on les aide à travailler les passages difficiles du programme. Dans le lot, il y avait la fille du "fameux" premier adjoint au maire, ce dernier étant l'auteur du bras de fer entre l'employeur et l'enseignante ! Nous avons alors déclaré que nous allions saisir le tribunal administratif pour discrimination. La semaine suivante, c'était réglé, l'enseignante est restée chez elle et, depuis ce temps là, tout est rentré dans l'ordre.

Le vrai problème, dans cette école, c'est que le directeur a toujours "profité" des enseignants de l'école municipale de musique pour encadrer les amateurs pendant les répétitions et les concerts de l'Harmonie municipale. Gratuitement et sans frais de déplacement, et sans ordre écrit, ce qui est caractéristique du travail «au noir».

Second cas, dans une petite école située près de Grenoble, l'enseignante concernée était une Dumiste. Manque de chance, ses locaux habituels (une salle de classe) étaient aussi ceux du Centre de loisirs. Et les jours correspondaient ! Cette enseignante a donc été contrainte, pendant les congés scolaires, d'animer un petit groupe d'enfants venus avec leurs flûtes à bec... Difficile de refuser, elle connaissait certains élèves, issus des différentes écoles où elle enseigne. Là aussi, nous avons conseillé d'exécuter les ordres reçus. Nous avons eu d'ailleurs quelques difficultés à la convaincre car elle avait très peur de perdre ses congés pour le restant de sa vie professionnelle. Mais nous avons aussi écrit à l'employeur, Madame le maire, ainsi que notre avocat, par recours gracieux. Sur le plan juridique, là aussi, nous avons argumenté en dénonçant une décision discriminatoire. Cette fois-ci également, la semaine suivante, tout était rentré dans l'ordre...

Dans ces deux cas, les enseignantes ont accepté les ordres donnés - venir travailler pendant les congés scolaires - et effectué le travail à faire qui sortait pourtant du strict cadre réglementaire. Curieusement, c'est le fait que l'agent applique les ordres reçus qui place l'employeur dans une situation juridique intenable : excès de pouvoir et discrimination.

CTP, CAP, CHS, suites

À la suite du deuxième tour des élections professionnelles dans la fonction publique territoriale, la tendance du premier tour se confirme : la CGT progresse. Le premier syndicat de la fonction publique augmente ses résultats, quand les numéros 2 et 3 reculent. Alors que certains pensaient, à l'évocation de la CGT, au dinosaure en voie d'extinction, les résultats des votes apportent une tout autre image de la réalité. La CGT reste, loin devant, le syndicat de référence, incontournable, porteur d'espoirs pour une majorité de salariés.

Beaucoup d'artistes musiciens enseignants ont été élus en France aux différentes instances, CTP, CAP, CHS. Bonne route à eux, le travail qui les attend est important. Notre syndicat porte en effet une responsabilité considérable, il devra concrétiser l'esprit de lutte que tous les votants CGT ont exprimé. Nos choix, nos positions, notre manière d'appréhender le monde du travail, nos analyses, notre vision du dialogue social sont partagés par des centaines de milliers de salariés. Au Conseil Supérieur de la FPT du 19 novembre dernier, à l'ordre du jour, un projet de loi relatif au dialogue social, dans la suite des accords de Bercy, signés par la CGT, sur la réforme des CTP, CAP et CHS notamment. De nombreuses mesures dans cette loi, avec une phase transitoire jusqu'en 2013, dont il serait difficile d'écrire ici le détail. Mais quatre changements apportent des modifications importantes : la rupture du paritarisme, la notion d'accord majoritaire, le raccourcissement du mandat des représentants du personnel et la création d'un Conseil Supérieur de la Fonction Publique.

La rupture du paritarisme

Les syndicats et les élus locaux voteront séparément et l'avis de la commission ne sera rendu qu'en ne tenant compte que du seul vote des syndicats. Le vote des employeurs ne sera qu'informatif. Ainsi, l'avis du CTP, par exemple, sera l'expression des représentants des salariés. Aujourd'hui, il est vrai qu'il est rarissime que les employeurs votent contre une décision de leur propre administration et il arrive régulièrement que l'avis de la commission soit favorable alors que tous les syndicats ont voté contre. Mais le risque existe d'une détérioration du dialogue social : les élus se désintéresseront probablement des instances paritaires.

L'accord majoritaire

A tous les niveaux de l'administration, du local au national, quand l'administration proposera une mesure dans une instance paritaire, si des syndicats représentant 50% ou plus des voies obtenues aux dernières élections s'y opposent, la mesure ne sera pas adoptée et devra être revue. Le syndicat est renforcé, valorisé dans son rôle de représentant du personnel. C'est un signal fort à tous les salariés : les syndicats servent vraiment à quelque chose, les diverses commissions paritaires aussi.

La durée du mandat des représentants du personnel

Jusqu'à présent, la règle était : durée du mandat identique à celle des élus locaux, à savoir six ans. En effet, dans les six mois qui suivaient une élection municipale, se déroulait une élection pour les personnels. Désormais, il y aura déconnexion entre la durée des deux mandats. Les élus de la collectivité resteront toujours six ans mais les élections pour les agents seront organisées tous les quatre ans. Nous sommes favorables à cette disposition qui allègera la longueur de la charge des représentants et espérons que les candidats seront plus nombreux.

Le Conseil Supérieur de la Fonction Publique

A ce jour, il existe trois conseils supérieurs : celui de l'Etat (CSFPE), celui de la territoriale (CSFPT) et celui de l'hospitalière (CSFPH). Mais un certain nombre de textes concerne les trois fonctions publiques. Dans ce cas, le texte passe d'abord à l'Etat, et puis, les deux autres conseils ne peuvent plus apporter la moindre modification sous peine de vice de forme. Nous subissons donc souvent la réglementation en vigueur à l'Etat. Dans l'avenir, ce genre de texte sera traité dans cette nouvelle instance et les dimensions des trois fonctions publiques seront considérées d'égal à égal.

Au Conseil Supérieur du 17 décembre dernier, divers décrets étaient à l'ordre du jour dont un sur l'intégration dans la FPT des agents sur emploi spécifique de catégorie A. A la demande de la CGT, ralliant alors tous les autres syndicats, ce projet de décret a été reporté. En effet, trop peu d'éléments ont été pris en compte, selon nous, dans l'élaboration de ce texte. Nous allons agir, dans les semaines qui viennent, pour ouvrir plus encore les possibilités d'intégration notamment sur le grade de professeur.



Demande d'adhésion

Nom et prénom :

Adresse :

Code postal et ville :

Profession :

Ont participé à ce numéro :

Claudie AMIOT- GEAY

Pierre DESCLES

Marc PINKAS

Jacques SAUSSARD

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