

L'ARTISTE ENSEIGNANT

BULLETIN N° 36

Bulletin de la branche nationale de l'enseignement du SNAM

JUIN 2009

Réveillez-vous ! Y'a le feu sous la marmite !

Les informations que nous recevons de la part de nos délégués en région sont parfois très inquiétantes. Exemple en Moselle. Le taux de chômage atteint des sommets. Toutes les professions sont touchées. Du coup, les ressources des mairies diminuent à vue d'oeil. Les élus cherchent où économiser. Première activité touchée : la culture. Les petits conservatoires et les écoles de musique non classées se retrouvent en première ligne. Et, dans l'apathie la plus généralisée, vous, enseignants artistiques, vous roupillez et faites de beaux rêves. Jusqu'au jour où un élu vous annonce qu'aucun emploi en CDD ne sera renouvelé. Affolement général. Branle-bas de combat. Vous êtes professeur de trombone, et les postes ne courent pas les rues. Votre copain trompettiste vous répond : *"Moi je suis titulaire, je ne risque rien !"* Il oublie simplement que si le trombone n'est plus enseigné, c'est aussi son ensemble de jazz qui va en souffrir. Du coup, le téléphone du délégué syndical ne cesse de sonner. Il enregistre des dizaines d'adhésions. Du jamais vu. Oui, mais un peu tard. Vous, les enseignants insoucians, vous ne savez même pas ce que FPT veut dire. Vous avez accepté sans rien dire un 25ème CDD. Comment, ce n'est pas légal ? Et alors, que puis-je faire ? Rien ? Je vais être viré(e) comme un(e) incapable ? Sans indemnité ou presque ?

Hé oui, il y a des réveils difficiles. Le pays sombre dans la mélasse, et vous les enseignants artistiques, vous baillez aux corneilles. Et nous autres, délégué(e)s syndicaux, nous sommes surchargé(e)s de travail.

Pas un collègue pour nous soutenir. Pire, on nous critique. On tape sur le syndicat. C'est tellement plus facile que de se retrousser les manches et d'apprendre ce qu'est un tribunal administratif, un délai de recours, une convention collective, et comment sont organisées de vraies élections professionnelles.

On vous aura prévenus. Vous êtes comme les grenouilles dans une bassine. Au début, l'eau tiède, c'est plutôt agréable. Puis ça chauffe encore, là-dedans. Tiens, c'est curieux, dites-vous. Mais quand vous commencez à cuire, trop tard, vous n'avez plus la force de réagir. Vous allez être mangée, madame la grenouille. Cuite à point. Anesthésiée. Et vous monsieur le crapaud, c'est déjà trop tard. Votre CDD expire dans 8 jours et ce sera le dernier. La faute à qui ? Aux autres, toujours aux autres, bien sûr. La bassine, vous étiez bien dedans. Vous ne faisiez de mal à personne.

Le Medef, lui, sait rassembler son petit monde pour vendre des allumettes. La vraie question, c'est de savoir qui a mis le feu sous la bassine ? Nous sommes au regret de vous le dire : ce sont vos élus, tous vos élus, du gouvernement jusqu'à la mairie, sous la houlette bienveillante du grand patronat. Oui, ceux que vous avez choisis lors du passage aux urnes. Ou ceux que vous n'avez pas choisis, par paresse. Ce jour-là, il faisait trop beau. Vous ne vous êtes même pas déplacé(e) pour aller voter. Bravo. Rêvasser dans l'eau tiède des bassines, vous aimez ça.

Et maintenant, on fait quoi ? Vous avez une meilleure idée que l'action syndicale ?

Les postes : la théorie et la pratique

La théorie

Les collectivités s'administrent librement. Cependant, la loi dit que les emplois nécessaires à l'administration, les emplois permanents, doivent être pourvus par des fonctionnaires. Un fonctionnaire est un agent titulaire d'un grade (et non d'un emploi) au sein d'un cadre d'emploi, ce cadre d'emploi appartenant à une filière. Par exemple, la filière administrative, culturelle, ou technique... Normalement, l'organe délibérant, c'est-à-dire le conseil municipal ou le comité syndical d'une intercommunalité doit être saisi pour voter la création d'un nouvel emploi, ce qui autorise le maire ou le président à recruter une personne et à la rémunérer. La loi dit que les emplois créés doivent être déclarés vacants auprès du CNFPT, qui liste les demandes, et auprès du CDG qui est censé pouvoir répondre à cette demande.

Puis la collectivité peut organiser un concours de recrutement en effectuant la publicité nécessaire, auprès des autres administrations et dans les publications proposant des offres d'emplois du secteur public. Pour les cadres d'emploi de l'enseignement artistique spécialisé, on peut trouver des offres d'emplois par exemple dans "Télérama" et dans "La lettre

du musicien" et, bien évidemment, sur le site internet du CNFPT et du CDG.

C'est la théorie. Ce système devrait être appliqué en France et il est censé donner satisfaction. Dans la théorie, il n'y a donc que très peu de place au recrutement par CDD.

La pratique est bien différente

Quand un emploi n'est pas créé, et qu'il n'est pas déclaré vacant, le recrutement s'effectue sur CDD, de façon peu transparente, plus ou moins légale et souvent de façon systématique. Car le maire joue sur les mots et interprète la loi à sa façon, en prétendant que l'emploi n'a pu être pourvu par un fonctionnaire, ou qu'il s'agit d'un emploi saisonnier ou encore d'un emploi de vacataire ou encore qu'il s'agit d'un remplacement d'agent, qui du fait de sa position administrative (congé de maternité, de maladie, disponibilité, mise à disposition, etc.) ne peut occuper l'emploi en question... C'est rarement vrai, en tout cas rarement aussi clair et net.

Une fois le recrutement effectué par un CDD, il n'existe juridiquement aucune obligation pour la collectivité de renouveler le contrat. Ni même de titulariser sur un grade l'agent qui, après avoir été recruté en CDD, aurait réussi le concours du CNFPT et serait inscrit sur liste d'aptitude. Bien souvent, le contrat normalement autorisé pour une seule année par la loi, dure et perdure. La précarité s'installe doucement.

Selon les statistiques rendues publiques, il y aurait, sur la totalité du territoire, environ 53% d'agents titulaires chez les enseignants artistiques (musique et danse). De nombreux établissements de petite taille, non classés par le ministère de la culture, emploient une majorité de contractuels non diplômés. Ce qui contribue à rendre ce taux de titularisation très peu élevé. C'est le plus bas taux de titulaires de la fonction publique territoriale.

Les grandes braderies publiques de l'été

Il s'agit d'une Société d'Economie Mixte (SEM) en charge d'activités ludiques et d'enseignement artistique en cours de transfert au sein d'une mairie. On appelle aussi cela une municipalisation. Le Président de la SEM est aussi le maire qui récupère la structure.

Récit d'une réunion du comité d'entreprise (CE) avec l'employeur et sa direction au sujet du transfert des personnels, soit une centaine de salariés de droit privé sous CDI, dont 25 enseignants de l'école de musique, pour l'intégration en CDI de droit public.

Après deux mois de pseudo négociations avec son personnel et le comité d'entreprise, l'employeur (donc le maire) réapparaît pour la deuxième fois (il avait annoncé son projet et puis avait quitté le devant de la scène) à cette réunion pour avoir l'avis motivé du CE.

Le maire : *«Nous sommes dans la finalisation du processus d'intégration, ... et blablabla, et blablabla...».*

Le CE : *«Mais monsieur le maire, au travers des différents entretiens avec les salariés, la durée de la société était envisagée jusqu'à la fin 2011 avec le marché octroyé à la société».*

Le maire : *«Mais vous vous rendez compte ! La société coûte cher à nos concitoyens, ils paient des impôts, et en plus vous n'habitez même pas là».*

Puis, il s'est levé pour partir et, malgré la demande des élus du CE de rester, il a désigné ses subalternes présents pour continuer le travail puis il s'est dérobé. Pour une réunion importante comme celle-ci où le CE doit donner un avis motivé, le représentant légal de l'entreprise est resté montre en main dix minutes au grand maximum. C'est cela la modernisation du dialogue social !

La réunion a continué et a duré deux heures (montre en main) dans un conflit de procédure en passant par des propos vexants à l'égard du CE. Quelques extraits des propos des dirigeants : *«il n'y a pas de négociation...»... «vous privilégiez vos intérêts personnels...»... «donnez-moi les noms de celles et ceux qui ne veulent pas signer»... «vous personnellement, vous dites que vous n'avez eu pas assez de temps mais vous avez pris quinze jours de vacances sur six semaines !».*

La suite à la prochaine et dernière réunion qui doit durer 20 minutes maxi dixit un élu qui a déjà décidé de la durée, du jour et de l'heure sans aucune concertation pour la signature de la décision finale, déjà connue à l'avance. De toute évidence, le CE n'a pas eu le temps nécessaire pour le délai de consultation et s'est retrouvé, comme précédemment, devant le fait accompli. Peut-être un délit d'entrave en perspective. Affaire à suivre...

C'était un exemple de la mauvaise manière de négociations entre employeurs et salariés, que ce soit dans le domaine privé ou le domaine public et quelle que soit la tendance politique.

Brèves

● Enseignement et concert dans la même collectivité

Un jugement de la Cour Administrative d'Appel de Nancy est venu récemment préciser les dispositions réglementaires à respecter quand un professeur d'enseignement artistique (PEA) participe à un concert organisé dans sa collectivité. Ce jugement est éloquent.

Quand bien même le PEA dispose d'heures vacantes du fait d'un manque d'élèves ou autres, l'employeur ne peut exiger de l'agent, en compensation, de participer à des concerts publics organisés par la collectivité. Le juge précise clairement que «les obligations statutaires de service d'un PEA ne comprennent que des heures d'enseignement devant les élèves».

Ce jugement est d'une portée considérable. Nous connaissons tous les pressions, les petits chantages, les petits services, les sous-entendus, voire même les restructurations de service comme ils disent, que peuvent subir les enseignants artistiques par la hiérarchie. Et tous les prétextes sont bons : la crise, le coût de la culture, les mauvais résultats d'une année.

Ce jugement est un signal fort à faire circuler dans toute la profession.

● Comment créer des heures d'enseignement artistique à moindre coût ?

Le Conservatoire à Rayonnement Régional (CRR) du Grand Chalon a trouvé la solution. Après le départ à la retraite de deux professeurs hors classe, la Communauté d'Agglomération n'a rien trouvé de mieux que de transformer leurs postes en emplois d'assistants spécialisés.

La manœuvre est fructueuse, en fin de carrière, ils seront rémunérés, un tiers de moins que leurs prédécesseurs et, chacun le sait, pour une charge de travail un quart plus importante, c'est-à-dire un surplus d'élèves du même cycle pour 20h au lieu de 16h par semaine. Quant à l'avenir de ces nouvelles recrues, la promotion interne va être quasiment impossible. Les nominations, après réussite à l'examen professionnel, dépendent du nombre de recrutements dans le cadre d'emploi des professeurs d'enseignement artistique. Un pour trois à partir de 2011.

Si tous les CRR suivent le modèle chalonnais, que va devenir le métier d'enseignant artistique dans ces institutions ? Bizarrement, il se trouve que les responsables de cette initiative, sont issus de la même sensibilité politique que les ex-responsables gouvernementaux à l'origine du décret qui permettait cette promotion interne (articles 5 et 7 du décret 91-857 sur les assistants spécialisés).

La qualité de l'enseignement est devenue secondaire pour faire place au : «faire travailler plus en payant moins.»

● Stage syndical

Le SNAM, et plus particulièrement la Branche Nationale de l'Enseignement, organise un stage de formation syndicale les lundi 31 août, mardi 1er et mercredi 2 septembre 2009. Il se déroulera au centre de formation Benoît Frachon de la CGT à Courcelles, en région parisienne.

Le contenu est plus particulièrement destiné aux enseignants des écoles et conservatoires de musique ayant endossé diverses responsabilités syndicales. En effet, depuis plusieurs mois, nous avons ressenti une demande assez forte de ces personnes quant à disposer effectivement d'un temps dédié à se former pour pouvoir faire face aux multiples situations professionnelles rencontrées.

Les différents modules abordés seront notamment : présentation de la CGT et du SNAM, la Fonction publique territoriale, la délégation syndicale, l'action syndicale.

● Des résultats probants d'une action syndicale à long terme

En Rhône-Alpes, une musicienne enseignante, déléguée SNAM SAMPL siégeant au CTP de sa ville, a obtenu de belles avancées salariales, avec l'aide de son collègue délégué CFDT. Comme quoi, au passage, il est possible de travailler en inter-syndicale. Les CDD de 10 mois, qui étaient nombreux, ne seront plus proposés : passage aux CDD de 12 mois même pour les remplacements d'agents en congé ou pour les absences de longue durée. Parallèlement, plusieurs recrutements statutaires, sur des emplois de professeurs et d'assistants, ont été créés. La part modulable de l'ISO a été doublée pour les assistants

Brèves

exerçant des fonctions de coordination. Bref, un gros travail a été réalisé, pour faire valoir les droits des enseignants artistiques, avec, en prime, une nette amélioration des relations entre DRH et agents du conservatoire. Merci aux délégués syndicaux et un grand bravo !

● Un conservatoire en péril

Décidée à baisser ses dépenses, la ville de Saint-Avoid, 17 000 habitants, à proximité de Strasbourg, veut économiser 200 000 € sur le budget du conservatoire.

Depuis la fin de l'année 2008, et un audit commandé par la mairie de Saint-Avoid, la rumeur n'a eu de cesse d'enfler. La semaine dernière, lors d'une réunion de crise avec des représentants de la municipalité, il n'y avait plus de doute. A son tour, le conservatoire de musique et de danse va devoir réduire la voilure. C'est le rapport de la Chambre régionale des comptes, rendu au début de l'année, sur la gestion de la commune de Saint-Avoid entre 2001 et 2007, qui avait stigmatisé une première fois les dépenses de fonctionnement de la ville, supérieures à la moyenne régionale.

Ensuite, la crise économique mondiale a poussé la majorité municipale à opter pour des restrictions drastiques de ses dépenses. Mais des choix politiques d'investissement massif dans le tourisme sportif sont aussi en cause.

Les vacataires sont menacés les premiers, mais les contractuels boiront eux aussi la tasse.

Fort de six cent cinquante élèves et de vingt-sept enseignants, le conservatoire de musique et de danse fait partie des plus importants centres d'enseignement de la région. Pour conserver cette activité importante, il faut trouver 200 000 € que la commune préfère économiser.

La solution préconisée par les élus est d'augmenter les tarifs, en taxant surtout les élèves en provenance de l'extérieur de la ville. «Ils sont plus de 60 % à venir hors secteur naborien, ce serait les pousser à choisir un autre établissement», craint la représentante du collectif de sauvegarde du conservatoire qui réunit parents, élèves et enseignants.

Une solution qui sera votée jeudi en conseil municipal, avant de décider du sort des enseignants. La moitié des postes, surtout des vacataires, serait menacée.

● Les écoles de musique du Gard et de l'Hérault dans la tourmente

Dans ces deux départements, la situation des écoles de musique est assez catastrophique : taux de non titulaires énorme et annualisation banalisée. On rajoute à ça une activité syndicale proche du niveau zéro et on se retrouve avec des situations très, mais vraiment très, très loin du droit commun en vigueur en France. Ah oui ! N'oublions pas ! Dans ces écoles, on trouve une multitude d'intermittents qui font en lieu et place du spectacle vivant, de l'enseignement. On vous passe que la structure n'a même pas de licence de spectacle.

Pourtant, des enseignants commencent à bouger. Les informations circulent. Ils savent maintenant que leurs conditions de travail ne sont pas réglementaires. Ils téléphonent au syndicat, demandent des réunions d'information, écrivent à leur employeur. On n'en est pas à l'action collective et coordonnée mais il y a de l'espoir. Les employeurs résistent, menacent de faire travailler pendant les congés scolaires. Mais des enseignants, et très souvent des enseignantes, ont le courage d'affronter ces situations difficiles, parfois même conflictuelles.



Demande d'adhésion

Nom et prénom :

Adresse :

Code postal et ville :

Profession :

Ont participé à ce numéro :

Gino MANCINI

Alain MULLER

Marc PINKAS

Jacques SAUSSARD

A renvoyer au SNAM - 14-16 rue des Lilas - 75019 Paris
snam-cgt@wanadoo.fr