

L'ARTISTE ENSEIGNANT

Stage syndical du SNAM ouvert à la BNE Une réussite

C'est à Courcelle, dans le centre de formation de la CGT, que s'est déroulé le premier stage syndical organisé par la Branche nationale de l'enseignement du SNAM. Un lieu d'accueil que les stagiaires ont particulièrement apprécié, au calme de la campagne, disposant de locaux parfaitement adaptés.

Nous étions trente cinq participants, venus d'horizons assez variés, de Toulouse à Rouen, en passant par Paris, Lyon et Marseille.

Sur trois jours, la formation a porté sur le syndicalisme en général et sur le statut de la fonction publique territoriale en particulier. Les différents formateurs ont balayé l'histoire du syndicalisme en France où la CGT prend une place centrale, la négociation collective, les arcanes de la fonction publique territoriale, une approche du droit administratif ainsi que de la justice prud'homale, l'activité syndicale en école de musique et un cas concret de transfert d'entreprise du secteur privé vers la sphère publique.

Le taux de satisfaction des stagiaires fût énorme, tant de par la formation proposée que par le cadre du centre de formation Benoît FRACHON de Courcelle.

Nous avons dû refuser quelques inscriptions pour ne pas trop alourdir les groupes de travail. D'autre part, des

impondérables ont obligé quelques inscrits à ne pas venir. En conséquence, ce stage sera renouvelé. Nous vous tiendrons au courant.

Il nous a été demandé de rajouter un module sur l'avenir des métiers de l'enseignement de la musique, ce que nous intégrerons. Certains ont demandé une réflexion plus approfondie sur l'emploi public et tout ce qui s'y rattache. Si cette attente se confirmait et si le nombre de participants le permettait, nous pourrions envisager un stage de niveau II. C'est à l'étude.

Le coût financier de cette formation n'est pas négligeable. Mais il faut savoir que la politique de la CGT en ce domaine est extrêmement encourageante puisque la confédération prend en charge plus de 80% de tous les frais. C'est une volonté affichée et effectivement appliquée que de considérer la formation syndicale comme un enjeu majeur quant à l'avenir du syndicalisme.

Pour l'organisation et la réalisation de ce stage, le travail de préparation fût considérable. Il est probable que les stages suivants nous demanderont moins d'implication puisque la période de rodage est terminée. Donc un grand coup de chapeau au secrétaire général de la BNE, Jacques SAUSSARD, sans qui rien ne se serait passé.

Comment établir une classification entre les enseignants

Dans un CRD, les enseignants ont eu la désagréable surprise de découvrir dans leur casier un mot sur papier libre de leur supérieur hiérarchique ainsi libellé : *"Afin de répondre au questionnaire du ministère je vous demande de bien vouloir compléter cette fiche de mise à jour. Merci d'avance M... le 29/09/09"*.

1. Veuillez indiquer les formations que vous avez suivies dans votre parcours professionnel.

- Stage CNFPT
- Stage libre

2. A quel jury, hors (le nom de la ville), avez-vous participé ? :

3. Etes-vous formateur de formateurs ? Si oui précisez.

4. Assurez-vous des Master Class, hors (le nom de la ville) ? Si oui, précisez.

Il sera aisé ensuite de faire une "classification des professeurs", avec par exemple les nuls qui ne font

jamais de jurys, les paresseux qui ne font pas de stages, y compris des "stages libres", et les géniaux qui assurent des Master Class.

D'autre part, ce genre d'informations est largement sujet à caution, chacun pouvant orner, déformer, falsifier toutes ces données non vérifiées et si peu vérifiables.

Attention donc aux statisticiens amateurs et virulents. Il existe des professionnels (chacun son métier et ses compétences) qui réaliseront les divers sondages souhaités, dans la mesure où l'objectif à atteindre serait clairement défini préalablement. Nous constatons que, depuis quelque temps, des injonctions "anonymes" (téléphone, courriel, etc.) adressées aux enseignants se répandent pour leur demander d'assurer des prestations qui ne sont pas dans leur cadre d'emplois. Si la vie d'un conservatoire n'a pas la rigidité d'une organisation administrative, si une certaine souplesse est nécessaire, cela doit se faire dans la transparence et le dialogue.

Les délégués ou représentants du personnel élus

Que ce soit dans un conservatoire, dans un établissement public non classé, ou dans une école de musique associative, la loi impose d'organiser des élections de délégués ou représentants du personnel. Le but est d'assurer et codifier la communication entre employeurs et salariés, on appelle cela le dialogue social. Lorsque les conditions d'effectif sont réunies, tous les employeurs de droit privé et de la majorité des établissements du secteur public sont soumis à l'obligation d'organiser les élections. C'est une obligation encadrée par la loi, et c'est à l'employeur qu'en revient l'initiative.

Pourtant, certains employeurs, assez malins, mais aussi bien peu honnêtes, organisent de fausses élections, dont le résultat est porté à la connaissance de tout le personnel concerné. Ainsi, de nombreux collègues croient être officiellement «délégués» ou «représentants» (voir glossaire) et sont persuadés qu'ils ont une réelle légitimité de représentation. Il n'est pas rare que les employeurs poussent le vice à écouter et même à prendre en compte les avis et demandes exprimées par les délégués, qui sont invités à siéger aux conseils d'administration, ces instances facultatives au contour juridique très flou dans le secteur public par exemple.

Alors, pourquoi s'en inquiéter, si cela fonctionne et apporte satisfaction ? Tout simplement parce qu'en cas de conflit important, l'employeur abat ses cartes : *«Madame X, Monsieur Y, vous savez que dans notre grande bienveillance, nous avons accepté de vous reconnaître comme délégués du personnel. Or, il semble que vous n'avez pas compris qu'il ne s'agissait*

pas d'une vraie représentation. Selon la loi, vous n'avez aucun pouvoir, et nous ne tiendrons donc pas compte de vos avis !».

De plus, sans élections professionnelles, pas de représentants du personnel. Les salariés et agents publics perdent ainsi des outils puissants pour faire valoir leurs droits. La loi avait pourtant tout prévu pour qu'ils se défendent : possibilité de se réunir, accès aux locaux et aux photocopieurs, panneaux d'affichage, décharges d'heures de travail pour assister aux réunions et se former au droit du travail, etc. Et en cas de conflit, droit de grève et droit de manifester.

Au sein de l'établissement d'enseignement où vous travaillez, demandez à votre entourage les noms des délégué(e)s ou représentants légitimement élu(e)s lors des précédentes élections professionnelles. Assurez-vous qu'il s'agit bien d'une réelle représentation. Vous risquez d'avoir de mauvaises surprises.

Dans tous les cas, il faut aussi utiliser et désigner un délégué syndical par le syndicat. Sa légitimité provient de sa désignation par le syndicat. Ce dernier est le seul habilité à lui donner mandat pour intervenir auprès de l'employeur en lieu et place du syndicat. En face de l'employeur, il ou elle est le représentant du syndicat.

Le SNAM estime que dans la majorité des structures, la loi est méconnue, mal appliquée, ou contournée. N'attendez pas qu'un ou plusieurs licenciements abusifs mettent le feu aux poudres. N'attendez pas d'être dans de sales draps pour connaître et faire valoir vos droits. Et n'oubliez pas qu'aux yeux de la loi, la représentation est le seul mode de contre-pouvoir reconnu.

Glossaire pour le secteur public :

Représentant du personnel : élu aux élections professionnelles par les agents, il ou elle représente le personnel en Commission administrative paritaire (CAP) ou Comité technique paritaire (CTP) ou Comité d'hygiène et de sécurité (CHS).

Délégué syndical ou représentant syndical : membre désigné ou élu en interne par le syndicat pour représenter ce syndicat auprès d'un employeur public.

Représentant des professeurs : élu par les professeurs en interne au conservatoire pour les représenter au conseil d'établissement prévu par le schéma d'orientation. Cette représentation est d'une portée strictement limitée au conservatoire à ne pas confondre avec représentant du personnel.

Glossaire pour le secteur privé :

Délégué du personnel : (DP) élu aux élections professionnelles par le personnel d'une entreprise, il ou elle représente le personnel auprès de l'employeur et/ou qui siège au Comité d'entreprise (CE) ou au Comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT).

Représentant syndical : membre désigné ou élu en interne par le syndicat pour siéger avec voix consultative au CE (fonction non cumulable avec celle de délégué du personnel).

Délégué syndical : membre désigné ou élu en interne par le syndicat pour représenter ce syndicat auprès d'un employeur public.

Nouvelle loi, nouveaux soucis, encore la casse

Comme nous l'annoncions dans l'Artiste Enseignant n° 31 de mars 2008, la loi sur la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique est parue en août dernier (loi 2009-972, JO du 6 août 2009). Certains points concernent notre cadre professionnel et tous les articles concernent les conditions d'emploi dans la fonction publique.

Sur les cumuls. Jusqu'au mi-temps, le cumul d'emplois est possible simplement en informant l'employeur principal des activités accessoires effectuées. Au-delà du mi-temps, c'est une autorisation qu'il convient de demander. La loi nouvellement parue hausse la limite à 70% d'un temps plein (article 34).

Donc pour un assistant qui enseignerait à titre principal moins de 14h (ou exactement 14h) et qui souhaiterait cumuler une activité accessoire, il sera alors assujéti à une simple information.

Dans tous les cas, l'employeur principal peut s'opposer au cumul en justifiant de la nécessité du service. D'où la notion, en pratique, d'un régime général d'autorisation quoi qu'en dise le texte.

Rappel. Dans tous les cas, ne pas confondre la réglementation sur les cumuls avec celle sur le droit d'occuper plusieurs emplois à temps non complet à concurrence de 115% d'un temps plein, soit 23 heures pour les assistants et assistants spécialisés par exemple. Ces deux réglementations sont quasiment indépendantes.

Les emplois à temps non complet sont largement élargis dans leur dimension transversale inter fonctions publiques. A croire que la mise en application de ces emplois était trop simple en terme de notation, de temps partiel, de la multiplication des réunions par le nombre d'employeurs. Désormais, pour gagner sa vie, un agent pourra être employé à temps non complet simultanément par une collectivité locale, l'Etat et un service hospitalier. Quand on regarde de près l'évolution des compétences et des emplois au sein de notre société, cette nouvelle disposition risque hélas de passer de la science-fiction à la réalité. On peut imaginer la structure de l'emploi du temps d'une telle personne et les conséquences sur sa vie personnelle.

Le dossier professionnel d'un agent pourra désormais être complètement dématérialisé. La loi ne prévoit rien de particulier sur des protections particulières quant à cette forme de stockage. On peut aisément imaginer les avatars que connaîtront les dossiers selon les divers choix de gestion informatique des collectivités, le suivi et la maintenance des logiciels notamment par des organismes externes. Nous connaissons des problèmes sur les bulletins de paye réalisés en externe, notamment les heures pour les enseignants. Nous en connaissons d'autres probablement aux conséquences encore plus néfastes.

Un fonctionnaire, en cas de **perte d'emploi** et de prise en charge par le Centre de gestion, verra les conditions de maintien de son statut durcies en terme d'obligation de suivre des actions de formation, d'orientation et d'évaluation. Il devra aussi rendre compte tous les six mois de toutes ses actions de recherche active d'emploi. Et s'il déroge de manière grave et répétée à ces obligations, il pourra perdre sa prise en charge. Qui déterminera la notion de répétition, la notion de gravité ? Quelles sont les voies de recours ? Le mystère s'épaissit.

Les sociétés d'intérim interviendront désormais dans la fonction publique, dont la territoriale. Par exemple, un enseignant, en cas de congés maladie assez long nécessitant un remplacement... Nous verrons arriver dans les conservatoires des collègues non plus vacataires mais intérimaires. Ils n'auront même plus le même employeur. La gestion et la négociation des droits collectifs ? Hors sujet !

Cette loi avait été discutée dans le cadre du conseil supérieur de la FPT en mars 2008. La CGT avait voté contre. Depuis, elle a subi de multiples modifications et ajouts suite aux nombreuses étapes parlementaires entre le Sénat et l'Assemblée Nationale. La casse du service public est en marche, nous assistons là à une étape supplémentaire. Le rapprochement des règles de travail du secteur public avec celles de la sphère privée se poursuit. Pourtant les missions d'intérêt général de la fonction publique nécessitent d'autres règles afin de préserver la neutralité à l'égard du politique notamment. Le gouvernement poursuit invariablement sa feuille de route. La société qui se dessine ne laissera que peu de place au service public. Il est probable que l'enseignement artistique ne pèsera pas lourd dans le peu qui restera.

Évolution contrastée des conservatoires

De nombreux établissements publics d'enseignement artistique, conservatoires et écoles de musique classées, ont été transférés au sein de structures intercommunales, tels que les EPCI (Etablissements publics de coopération intercommunale). En 2005, on comptait 79 établissements en régie municipale directe, 47 établissements gérés par des structures intercommunales, 9 par des syndicats mixtes et 2 en régie départementale directe.

Depuis 2005, et jusqu'en cette fin 2009, de nouvelles structures intercommunales ont été chargées des compétences de l'enseignement artistique spécialisé. Les rapports de nos délégué(e)s en régions sur la situation de l'emploi au sein de ces nouvelles structures ne sont ni alarmistes, ni insouciantes. Ce qui est constant, c'est la non consultation des syndicats professionnels qui pourraient certes exprimer des revendications mais aussi intervenir en expertise avertie, dont l'expérience de situations sur tout le territoire n'est volontairement jamais prise en compte. Le politique local reste méfiant à l'égard du syndicat : le dialogue social reste encore à construire largement.

Côté enseignants, la vie des conservatoires et écoles intercommunales a globalement évolué à l'image de la société française : les agents les plus solidement ancrés dans leur emploi et les mieux rémunérés sont plutôt dans une phase ascendante, alors que ceux en situation de précarité, ou à temps incomplet, sont très souvent aussi les moins bien rémunérés. Le niveau de qualification devient sans cesse plus élevé pour certains, et sans cesse moins performant pour d'autres. Pour cette seconde catégorie d'agents publics, les droits et avantages annexes sont en régression : indemnités limitées, pas de 13ème mois, pas de primes collectivement acquises, pas d'ISOE, des cotisations minimales pour la retraite, une baisse ou une disparition des avantages en nature. S'ajoutent à présent les déplacements des personnels plus nombreux et plus longs, et des budgets de fonctionnement plus serrés, voire réduits à leur plus simple expression.

Parallèlement, certains établissements se dotent de budgets conséquents et les enseignants sont mieux considérés (si, si, ça existe pour de vrai). Ces collectivités ambitieuses sont souvent d'une dimension assez grande. Cette situation de l'emploi, de plus en plus contrastée, possède son reflet pédagogique. En général, les établissements de moyenne et petite taille se dirigent inexorablement vers un enseignement certes moins "élitiste" mais aussi nettement moins spécialisé... Là aussi, la société tend au contraste : très haut niveau d'études et de compétences pour certains étudiants, après dix ou quinze ans d'études rigoureuses, faibles capacités techniques et artistiques pour les autres, après seulement quelques années de second cycle. Les premiers s'accrochent et s'élèvent, les seconds perdent pied et abandonnent.

En imaginant notre futur commun, nous devrions collectivement nous poser la question : "Est-ce bien raisonnable ?"



Demande d'adhésion

**Ont participé
à ce numéro :**

Nom et prénom :

Marc PINKAS

Adresse :

Jacques SAUSSARD

Code postal et ville :

Profession :

Danielle SEVRETTE

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