

# L'ARTISTE ENSEIGNANT

BULLETIN N° 39

Bulletin de la branche nationale de l'enseignement du SNAM

MARS 2010

## Il n'y a pas qu'à France Telecom...

*...Que la pression met en danger la santé des salariés.*

***Phénomène de société ou tabou révélé, le harcèlement moral sur le lieu de travail touche de plus en plus souvent les enseignants.***

*«Il est possible de détruire quelqu'un juste avec des mots, des regards, des sous-entendus<sup>1</sup>».*

Il est souvent difficile pour un syndicat de prendre position dans de telles situations. Tout est dans le non-dit, le dissimulé, souvent imbriqué de multiples manières avec d'autres problèmes. Il est aussi du devoir des représentants syndicaux de soutenir leurs collègues en difficulté, ne serait-ce qu'en leur prêtant une oreille attentive, sans parler de donner quelques conseils, d'alerter la hiérarchie.

### **Comment reconnaître une manœuvre de harcèlement ? Comment reconnaître un collègue en danger ?**

Les raisons d'un tel comportement sont multiples : la volonté perverse de faire souffrir, le besoin de prouver son pouvoir, de masquer sa propre incompetence, etc. D'un autre côté, les mécanismes mis en place sont faciles à repérer :

- la victime a une forte personnalité, une santé morale (au départ du moins) à toute épreuve, c'est cela qui dérange l'agresseur ;
- la victime est un collègue consciencieux qui ne compte pas ses heures, participe à tous les projets, reste bien après la fin des cours, etc. ;
- disqualifier, dévaloriser : en permanence, par des gestes (haussement d'épaules, soupirs exaspérés, regards méprisants), par une mise en doute des compétences professionnelles, souvent par des railleries, ou tout simplement en ignorant la victime ;
- refuser la communication : ainsi, le conflit est aggravé, cette attitude sous-entend que l'autre n'intéresse pas, n'existe pas ; rien est dit, tout peut être reproché ; le tout prend de plus grandes proportions dès que la victime a une propension à culpabiliser «Qu'est-ce que je lui ai fait ? Qu'est-ce qu'il a à me reprocher ?» ;
- discréditer : en insinuant le doute chez les autres ; pour enfoncer l'autre, il suffit de l'humilier, le couvrir de sarcasmes jusqu'à ce qu'il craque ; vient ensuite l'estocade : «rien d'étonnant, il est fou !» ;
- isoler : quand on est seul, il est difficile de se défendre, surtout si on vous fait croire que tout le monde est contre vous ;
- brimer : confier à la victime des missions dégradantes, inutiles, ou trop difficiles, exigeant des sommes de travail

colossales pour ensuite voir le résultat jeté aux orties ;  
- pousser l'autre à la faute : c'est un moyen très habile de disqualifier quelqu'un pour pouvoir ensuite le critiquer ou le rabaisser ;  
- le harcèlement sexuel : il concerne les deux sexes même si dans la plupart des cas, il s'agit de femmes agressées par un homme, en majorité leur supérieur hiérarchique ; il n'est pas tant question d'obtenir des faveurs sexuelles que de marquer son pouvoir, de considérer la femme comme un objet.

### **Qui est le harceleur ?**

*«Dans l'entreprise, c'est de la rencontre de l'envie de pouvoir et de la perversité que naissent la violence et le harcèlement<sup>1</sup>».*

Quand un tel personnage, pervers manipulateur, arrive dans un groupe, il tend à rassembler autour de lui les membres les plus dociles du groupe qu'il séduit. Celui qui ne s'y laisse pas prendre est vite rejeté par le groupe et considéré comme bouc émissaire.

Cela peut être un collègue. Les groupes ont tendance à niveler les individus et supportent mal la différence. Si un des membres possède quelque chose que les autres n'ont pas (beauté, jeunesse, qualités X ou Y), il devient la cible d'un sentiment d'envie. C'est souvent le cas des jeunes surdiplômés.

Cela peut être un supérieur hiérarchique. C'est le cas le plus fréquent, surtout à notre époque où l'on fait croire qu'il faut tout accepter pour garder un emploi. Les employeurs laissent agir ces individus de façon tyrannique ou perverse, soit parce que cela les arrange, soit parce qu'ils ne considèrent pas cela comme important. Deux cas de figure se présentent : le banal abus de pouvoir, celui des petits chefs qui ont peur de perdre le contrôle sur leurs subordonnés, et/ou, la manœuvre perverse d'un individu qui a besoin pour se rehausser d'écraser les autres, ou qui a besoin pour exister de démolir un bouc émissaire.

---

<sup>1</sup> M.F. Hirigoyen, Le harcèlement moral, POCKET

## Que faire ?

Après du collègue mis ainsi en danger, il y a quelques petites choses à faire. Il faut d'abord le soutenir de manière visible, l'écouter, passer du temps avec lui. Ensuite, il est primordial de prévenir le reste de l'équipe, leur expliquer la situation, leur faire prendre conscience de tous ces petits riens qui, individuellement, ne sont pas grand-chose mais qui, mis bout à bout, constituent un véritable calvaire. Il faut briser l'isolement. Et vous vous rendrez compte que cette victime n'est pas la seule !!! Autre manœuvre, triste mais nécessaire, dès que vous repérez un collègue qui commence à subir des manœuvres de harcèlement : lui conseiller de tenir un journal de toutes les agressions subies, et dès qu'il s'en sent le courage de déposer une/des mains courantes au commissariat.

Il y a aussi les actions plus officielles :

- persuader la victime d'aller consulter le médecin du travail ; mieux, si la collectivité en dispose, consulter le psychologue «maison» ; ces deux praticiens ont le devoir de signaler les cas de harcèlement à l'autorité territoriale ;

- discuter avec le harceleur ; attention, celui-ci niera tout en bloc, ou pire reconnaîtra les faits en minimisant leur impact ; un harceleur n'est pas toujours conscient de son comportement ; cette discussion doit impérativement avoir lieu en présence de témoins, le mieux serait encore en présence de la hiérarchie (directeur, s'il n'est pas le harceleur, directeur des affaires culturelles, directeur des ressources humaines, élus, etc.) ;
- prévenir la hiérarchie, ne pas hésiter en cas d'inaction à alerter jusqu'à l'autorité territoriale ;
- prévenir le C.H.S.C.T.

Reste enfin la voie judiciaire. Certains collègues estimeront que le recours contentieux par saisine du Tribunal Administratif n'est à envisager qu'en toute dernière extrémité, d'autres estimeront que seul le recours contentieux sera la bonne réponse au harcèlement subi. Il sera de toute façon nécessaire de prendre des avis les plus nombreux possibles, et de bien s'informer avant de prendre sa décision. La question des délais pour que le jugement soit prononcé - trois à quatre ans - doit aussi être prise en compte.

## Qui sont les militants de la Branche Nationale de l'Enseignement du SNAM ?

Le premier point, c'est que nous sommes tous bénévoles, n'utilisant pas, pour la totalité d'entre nous, de décharge horaire pour activité syndicale. Nous bénéficions, quelques fois, d'autorisations d'absence pour assister à des réunions nationales. Compte tenu de la particularité de notre profession, que nous soyons musiciens d'orchestres permanents, intermittents, ou enseignants, il nous est très difficile de nous absenter pour activité syndicale sans provoquer des remous importants au sein de nos services.

Le second point, c'est que nous ne sommes que rarement totalement défrayés pour nos activités syndicales : il y a toujours des "faux frais". Nous ne profitons pas de matériels achetés par le syndicat, ou d'arrangements quels qu'ils soient, pas même d'abonnement téléphonique gratuit. C'est notre choix individuel et collectif, et nous l'assumons.

S'agissant de l'activité syndicale, nous sommes confrontés très souvent à des adhérents consommateurs. Comme s'ils étaient abonnés à une entreprise commerciale, de presse ou de services d'informations. Et nous subissons des réprimandes en conséquence. En effet, il n'y aurait aucune raison de payer pour un service ou un objet que l'on n'obtient pas. Ces personnes n'ont souvent aucune conscience que l'action collective est notre credo.

Un syndicat professionnel n'a pas vocation à s'enrichir, ni à augmenter sans cesse son activité, ni même vocation à augmenter le nombre de ses adhérent(e)s. Certes, la loi française prévoit que la représentativité accordée aux syndicats est fonction des voix obtenues aux dernières élections professionnelles de chaque organisation. Mais ce fonctionnement n'est pas identique d'une nation à une autre. Le système français est un parmi d'autres possibles, que nous n'avons de toutes façons pas le choix de modifier. Nous le savons tous, en matière de luttes syndicales, l'union fait la force. Cependant, cette union repose sur le principe

de solidarité, qui reste la pierre angulaire de toute activité syndicale. Nous pourrions légitimement choisir d'avoir peu d'adhérent(e)s solidaires, plutôt que de très nombreux adhérents et adhérentes individualistes. La question se pose à nous régulièrement.

Enfin, un syndicat n'est pas soumis à la loi de l'offre et de la demande. Il ne vend rien. Les adhérents ne signent aucun contrat en ce sens avec notre organisation. Certes, notre activité suppose, entre autres, que nous informions nos adhérent(e)s, et c'est ce que nous faisons, dans la mesure de nos moyens, à la fois en terme de budget et de ressources humaines.

Les membres véritablement actifs sont rares et se demandent régulièrement si notre fonctionnement ne devrait pas être modifié. Certains d'entre nous posent la question : ne serait-il pas préférable de limiter le nombre d'adhésions à quelques centaines de personnes seulement, par exemple, en s'arrangeant pour que chaque adhérent(e) participe réellement et solidairement à toutes les tâches de gestion, d'administration, et aux actions sur le terrain ?

De plus, comme toute organisation syndicale, nous ne fonctionnons pas sur le modèle pyramidal propre aux sociétés commerciales. Nous fonctionnons sur le mode démocratique, toutes les décisions importantes sont prises en commun. C'est plus contraignant, en termes d'organisation et d'implication personnelle, mais c'est le prix à payer pour que le mot "démocratie" conserve tout son sens. Notre organisation fonctionne plutôt sur un schéma d'organisation par cercles concentriques.

Ainsi, notre activité prend-elle tout son sens et s'inscrit dans le long terme. C'est sur la base de ces valeurs que les militants de la BNE du SNAM poursuivent leurs activités des dizaines d'années durant.

# Concours et centres de gestion

Depuis le 1er janvier 2010, les Centres départementaux de gestion (CDG) sont désormais en charge d'organiser presque tous les concours de la fonction publique territoriale, dont tous ceux relevant de la sous-filière de l'enseignement artistique.

Une forte inquiétude s'est exprimée dans la profession suite à ce transfert des CNFPT vers les CDG. En même temps, beaucoup de questions se sont posées.

Un peu d'histoire. Le premier concours de professeur territorial d'enseignement artistique organisé par le CNFPT, en 1994, ne concernait que quatre disciplines, violon, piano, FM et danse classique, et la spécialité art plastique. En effet, autant la complexité que la nouveauté de la filière avait contraint l'organisateur à limiter cette première session. En 1995, face à la précarité générale dans la FPT, le CNFPT organisait des examens professionnels pour toute la catégorie B, dont les assistants territoriaux et assistants territoriaux spécialisés. Toutes les disciplines furent alors introduites.

Et depuis, chaque année sauf en 1998, notre profession a vu des concours ou examens organisés. L'organisation de ces multiples épreuves était complexe. Certaines ont été annulées. Les candidats devaient retraverser la France à leurs frais pour repasser. Depuis 2003, le concours d'assistant territorial n'est plus organisé. Mais, petit à petit, le CNFPT a développé une expérience certaine dans cette organisation. Cette expérience sera-t-elle transmise ?

Au fil de la vie politique française, nous avons vu les concours réservés «Perben» et puis leurs homologues «Sapin». Au côté des concours traditionnels, nous avons vu quelques examens professionnels. Ci-dessous, une liste exhaustive de tous ces concours et examens. Depuis 2004, il a été organisé un concours et/ou un examen de professeur territorial ou d'assistant territorial spécialisé tous les deux ans, voire plus. Tel était le rythme de croisière en vigueur.

Début 2010, le SNAM a écrit à la Fédération nationale des CDG pour exprimer les inquiétudes et poser des questions. Nous avons reçu une réponse qui nous laisse un goût doux-amer.

Un calendrier prévisionnel est établi. Ce calendrier «dépend directement des besoins exprimés par les collectivités». Le CDG ne tiendra donc pas compte de la précarité dans la profession, ne sera pas tenu par d'éventuels accords pris entre des organisations syndicales et le gouvernement sur certains secteurs d'activités.

La périodicité des concours : grosse déception. La fédération ne tient compte que des concours traditionnels et prévoit une moyenne de quatre ans pour chaque cadre d'emploi. Là, le désaccord est patent. Prochaine session de professeur, assistant spécialisé et directeur territorial : 2012. Soit un vide de trois ans pour établir le transfert de compétence. C'est énorme.

Mais il nous est répondu que la volonté de rencontre et de dialogue est bien actée avec notre organisation syndicale. Un peu court quand même.

Voilà seize ans que le premier concours a été organisé. Un certain rythme de croisière était établi. Nous avons dû attendre de longues années. Notre profession n'acceptera pas une régression à ce niveau. A l'heure où le CDI public touche de plus en plus d'enseignants artistiques, nouvelle forme de précarité, une périodicité de quatre ans encouragera forcément employeurs et salariés à se replier, soi-disant en attendant, sur le CDI. La dérive vers le statut bis serait alors confortée. Inacceptable.

Pour mémoire, ci-dessous la liste des concours et examens organisés par le CNFPT depuis la parution de la filière culturelle en septembre 1991, et de la parution des décrets concours en septembre 1992 :

1994 – concours traditionnels PROF  
1995 – examens professionnels AEA et ASEA  
1996 – concours traditionnels ASEA  
1997 – concours réservés «Perben» ASEA et PROF  
1999 – concours traditionnels PROF  
2000 – concours traditionnels AEA  
2001 – concours traditionnels ASEA  
2002 – concours traditionnels PROF  
2002 – concours réservés «Sapin» ASEA et PROF  
2003 – concours traditionnels AEA  
2004 – concours traditionnels ASEA

2005 – concours traditionnels PROF  
2006 – concours réservés «Sapin» ASEA et PROF  
2007 – examens professionnels ASEA et PROF  
2008 – concours traditionnels ASEA  
2009 – concours traditionnels PROF

---

PROF : professeur territorial d'enseignement artistique  
AEA : assistant territorial d'enseignement artistique  
ASEA : assistant territorial spécialisé d'enseignement artistique

# Brèves

---

## ● Les CDD fleurissent en Midi-Pyrénées

En Midi-Pyrénées, comme dans bien d'autres régions de France, la situation des enseignants territoriaux des écoles de musique, de danse et de théâtre n'est guère réjouissante. La précarité est la situation récurrente pour un très grand nombre d'entre eux.

Le SAMMIP - Syndicat des Artistes Musiciens de Midi-Pyrénées - a effectué depuis plus d'un an un recensement auprès des écoles de musique de la région et, à la vue des résultats, les chiffres parlent d'eux-mêmes.

Sur 84 demandes de renseignements, 75 conservatoires de type CRR, CRD, CRC et établissements non classés ont pu être recensés. 9 communes n'ont pas répondu. Il y avait pour l'année scolaire 2008/2009 :

- 565 titulaires de la fonction publique territoriale,
- 215 contractuels c'est-à-dire en CDD renouvelable chaque année au désir et à l'humeur de l'employeur,
- le restant étant composé d'autres types de contrats, de stagiaires qui normalement doivent être titularisés et de cas atypiques ou particuliers.

Ce qui fait en pourcentage, 68 % de titulaires de la fonction publique territoriale, 26% de CDD et 6 % de stagiaires et de cas particuliers d'enseignants.

Conclusion : 1 enseignant sur 3 n'est pas titulaire de la fonction publique territoriale !

Pourtant, nous sommes bien dans le cadre du secteur public, donc avec une législation et une réglementation définies, des statuts, des cadres d'emplois bien précis.

Nous imaginions une telle situation. Le dépouillement des chiffres nous a prouvé qu'il s'agissait d'une véritable réalité.

## ● Vacataires, encore

Délégué syndical du SAMMAR - Syndicat des Artistes Musiciens de Marseille et sa Région - je reçois un message sur mon portable d'un collègue enseignant que je ne connais pas. Il cherche des renseignements sur sa situation statutaire. J'en reçois 3 ou 4 par semaine des comme ça.

«- Allo ? Dans l'école de musique où je travaille, environ 450 élèves, nous sommes 6 titulaires et 7 vacataires, dont moi, et ça fait déjà 4 ans. Ma question est simple : quelle la réglementation en vigueur concernant mon statut de vacataire ?

- La réponse est simple : aucune.

- Comment ça ? Mon employeur a-t-il le droit d'utiliser un statut qui n'existe pas ?

- Je vais vous expliquer...».

Et là, je prends un bon coup de vieux. Je m'entends lui dire ce que je répète depuis plus de 20 ans à ce genre de question, que la jurisprudence est venue déterminer les contours de cette position, je repense à ma propre situation quand je suis resté vacataire pendant 5 ans, qu'il faut réunir 3 conditions cumulatives que sont l'acte déterminé, la limitation dans le temps et la rémunération liée à l'acte, je mesure le peu d'avancées salariales depuis le premier jugement d'un enseignant artistique en 1988, que devant un juge il serait directement requalifié en qualité de non titulaire, je me revois négocier, en face du Directeur des affaires culturelles, dans ma collectivité, mon premier contrat, que si lui et ses collègues ne réagissent pas collectivement, ça peut durer encore des années comme ça, je me rends compte de la distance parcourue depuis que j'étais dans la même situation que lui, que depuis j'ai eu un enfant, Victor, qui a maintenant 14 ans, qu'ils doivent s'organiser, que je vais lui envoyer des informations par internet, je me souviens qu'à l'époque nous n'avions que le fax, que j'assimile sa situation à celle d'un véritable mercenaire, payé pour une mission et se taire, je me rappelle avoir téléphoné, en 1990, à Georges, secrétaire général du SAMMAR, pour lui demander des informations sur mon statut de vacataire.

Un bon coup de vieux. Mais lui est au début de sa carrière et il a besoin de moi. Il faut pérenniser sa situation beaucoup plus vite que ce qui m'est arrivé à moi, à mon époque. Mais je me rends bien compte que ma situation salariale est meilleure que la sienne et que la mienne est moins bonne que celle de mes parents.

Pourtant, quand j'y repense, pourquoi est-ce que je fais tout ça, cette activité syndicale de militant depuis 20 ans ? Je me disais, au début, «c'est pour que mon fils connaisse une meilleure situation d'emploi que la mienne, et ainsi de suite, les générations se succédant». Et ce coup de fil, comme un coup de tonnerre, me démontre mon erreur : c'est l'inverse qui est arrivé. Depuis 20 ans.



## Demande d'adhésion

Nom et prénom : .....

Adresse : .....

Code postal et ville : .....

Profession : .....

---

### Ont participé à ce numéro :

Fred BORRI

Gino MANCINI

Marc PINKAS

Jacques SAUSSARD

---