

L'ARTISTE ENSEIGNANT

Les cadres d'emplois d'AEA et ASEA modifiés à la marge

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale du 30 novembre 2011 a examiné les deux cadres d'emplois de catégorie B de l'enseignement artistique, assistant et assistant spécialisé territorial. Cet examen s'inscrivait dans le chantier statutaire de catégorie B, ouvert depuis près de deux ans, à savoir le NES, nouvel espace statutaire. Ce NES s'est traduit par un décret cadre, le 2010-329, publié au journal officiel du 26 mars 2010. Dans l'Artiste Enseignant n° 38 et 40, nous vous avons déjà informé des conséquences de cette réforme : allongement des carrières, fort risque de blocage pour accéder au 3ème grade, revalorisation salariale ridicule en regard de l'évolution du coût de la vie. Après avoir réformé les filières techniques, sportives, d'animation, la filière culturelle de l'enseignement artistique passait à la moulinette en novembre dernier.

A propos des nouveaux statuts, les résultats sont décevants

Lors de la réunion de préparation aux travaux, concernant l'appellation Assistant, la Direction générale des collectivités locales (DGCL) n'avait pas opposé d'objection à bien différencier les termes enseignants et assistants. Hélas, en réunion plénière, la DGCL a reculé, prétextant l'unicité du cadre d'emploi. Donc, on restera sur assistant, assistant principal de 2nde classe et assistant principal de 1ère classe. Nous avons protesté. En effet, les actuels assistants seront intégrés au grade d'assistant principal de 2nde classe et les actuels assistants spécialisés seront intégrés au grade d'assistant principal de 1ère classe. Donc, dès la mise en application du décret, et pour de longues années, la totalité du cadre d'emplois sera constituée de véritables enseignants qui continueront à s'appeler assistants. Absurde et dévalorisant. La DGCL aurait soi-disant peur de générer de l'ambiguïté. Nous avons répondu que c'était la DGCL qui maintenait, elle, l'ambiguïté. Rien à faire. Petite consolation, le terme «technicien d'enseignement artistique» prévu au départ, n'a pas été retenu...

Pour les concours, selon les spécialités et les disciplines, il est désormais acté que les CDG pourront organiser un concours avec seulement les disciplines les plus demandées, uniquement. Aucune garantie sur un minimum d'organisation. Dans l'avenir, il ne fera pas bon jouer du basson, du hautbois ou de la contrebasse ! Pour passer un concours, donc pour devenir titulaire de son grade, ce sera difficile. La DGCL, refusant l'amendement déposé par la CGT (amendement qui permettait de garantir l'organisation de toutes les disciplines), admettait dans le même temps que les employeurs territoriaux étaient loin de jouer le jeu dans la déclaration des postes réellement vacants... La DGCL sait qu'il y a des vrais problèmes, mais ne fera rien pour améliorer ce fonctionnement !

Finalement, cette réforme ne change presque rien. En plus, comme la CGT était contre le saupoudrage salarial du NES, nous avons voté contre. La CGT a été le seul syndicat du CSFPT à voter ainsi.

A propos de l'organisation des concours, à vous de voir...

Le concours externe du premier grade reste possible (alors qu'en pratique il n'est plus organisé depuis 2003) et il s'agira d'un simple entretien avec dossier professionnel comportant la médaille d'Or ou le DEM ou l'admission au CA ou DE. Il n'y aura plus d'épreuve pédagogique puisque les agents concernés ne devraient plus enseigner. On se demande ce que ces «assistants» feront. Transporter des pupitres et des piles de partitions ?

Le concours externe pour devenir assistant de seconde classe nécessitera l'obtention du Diplôme d'État, et comportera deux épreuves, l'une nommée «étude du dossier» l'autre étant nommée «entretien avec le jury». Cependant le décret est rédigé de telle sorte que le concours se passera en réalité en une seule séance, et non en deux parties, comme c'était souvent le cas dans la pratique : étude du dossier (souvent notée) et puis, quelques semaines plus tard, entretien avec le jury. Les musiques actuelles amplifiées sont désormais inscrites dans le décret. La CGT a voté pour ce texte. Cela devrait faire plaisir à plus d'un(e) de nos collègues, qui diront «Ouf, enfin !».

A propos des décrets relatifs à l'examen professionnel

Cet examen ne comportera qu'une épreuve. Or, concernant l'article sur la note donnée à cette épreuve, la DGCL a fait un copier-coller des autres filières. La rédaction des textes n'est donc pas adaptée à notre cadre d'emploi. Un amendement, qui avait été déposé pour améliorer cette disposition, a été refusé par la DGCL sans raison valable. La CGT a voté «abstention» pour les deux textes.

En conclusion :

Chers lecteurs et lectrices, ne croyez pas ce qui est écrit ici ou là. Quand l'Etat affirme qu'il a réformé tel ou tel point après consultation des partenaires sociaux, cela ne signifie pas que les syndicats étaient d'accord avec les textes proposés. Il y a des batailles longues et difficiles, et souvent la CGT proteste ou refuse de signer. Et parfois, heureusement, elle réussit ainsi à se faire entendre.

Le temps de travail des enseignants artistiques

Que ce soit en établissement public ou associatif, les enseignants sont parfois confrontés à la nécessité de devoir expliquer à leur employeur ce qu'induit leur travail, en dehors des heures de cours.

Premier constat, nul ne peut enseigner une discipline ou spécialité qu'il ne connaît pas. Pourrions-nous faire confiance à un professeur d'une faculté de médecine qui n'ait jamais soigné un seul patient ou opéré une seule fois dans sa vie ? De même, pour enseigner la musique, le chant, la danse, encore faut-il savoir exercer son art en public : c'est enfoncer une porte ouverte. Cependant, il semble que cette évidence soit reléguée aux oubliettes par certains employeurs, heureusement pas par tous ! Restons positifs, et remercions ceux qui reconnaissent nos talents artistiques.

Deuxième constat, qui vaut autant pour enseigner la chirurgie que les arts graphiques ou le piano, il faut que l'enseignant puisse actualiser ses connaissances et sa pratique. En quelques décennies, tout a changé. Le geste chirurgical se réalise à présent à l'aide d'écrans et de robots perfectionnés, les collectionneurs d'art achètent en masse la production de jeunes artistes, et le nom du pianiste Pierre-Laurent AIMARD sera peut-être bientôt aussi connu que celui d'Arthur RUBINSTEIN, si ce n'est déjà fait. Les amoureux des musiques actuelles et de la danse sont eux aussi bien placés pour savoir que les courants artistiques évoluent à grande vitesse. En art comme en médecine, les études sont longues, très longues, et difficiles. La pratique quotidienne reste un passage obligé, que la passion doit porter tout au long de la vie professionnelle.

Autre constat, pour enseigner, il faut se préparer, et préparer ses cours. Préparation mentale et physique, choix du matériel nécessaire aux cours, et pour de très nombreux enseignants, lecture, étude, écriture, compilation, rédaction, composition, arrangement, chorégraphie, mise en scène, choix des exercices, travail préalable sur les oeuvres et les auteurs. Rien ne doit être laissé au hasard.

Ce temps de préparation n'est ni quantifié, ni quantifiable. Il est laissé à l'appréciation de chaque enseignant. La conscience professionnelle et l'exigence ne se mesurent pas avec un chronomètre en main. Les outils de préparation sont personnels ou communautaires. La jurisprudence ne s'y trompe pas, elle dispose que l'employeur ne peut obliger l'enseignant à se rendre sur son lieu de travail pour réaliser ses préparations de cours. Mais elle précise aussi que ce temps de préparation n'implique pas de rémunération supplémentaire. Le temps de face à face pédagogique, lui, est quantifié et

quantifiable. D'autant plus facilement qu'il est réalisé obligatoirement sur le lieu de travail. Quand ce *temps hebdomadaire* dépasse celui fixé par le contrat de travail ou l'Arrêté de nomination, il doit nécessairement être rétribué par des indemnités spécifiques. Sinon, il s'agit clairement de *travail dissimulé*. Il est inutile de discuter à l'infini sur ce thème. Respecter le temps de présence sur le lieu de travail, prévu par le contrat, indiqué sur le bulletin de paie, est le seul et unique moyen de ne pas entrer en conflit inutile avec son employeur. La loi française est explicite : *Le temps de travail est celui pendant lequel le salarié est à la disposition de son employeur, sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles*. Il est de l'intérêt bien compris du salarié de ne pas déroger à cette règle simple.

Enfin, pour enseigner, il faut exercer nécessairement le suivi et l'orientation des étudiant(e)s et élèves. Là aussi, par définition, ce temps n'est ni quantifié, ni quantifiable. Pas question de laisser un employeur entraîner les enseignants dans des débats longs et stériles. Comme pour le temps de préparation, le temps de suivi et d'orientation peut se réaliser ailleurs que sur le lieu de travail. Le contenu et le temps nécessaires à cette tâche sont laissés à l'appréciation de chaque enseignant.

Certes, les délégués syndicaux peuvent être amenés à évoquer en détail ces questions avec un employeur, puisqu'ils sont mandatés par leur organisation pour s'acquitter de cette mission ô combien difficile. Il n'est cependant pas souhaitable que les enseignants non délégués syndicaux expliquent en détail à leur employeur pourquoi ils passent trente minutes par mois à parler avec les parents d'un jeune élève qui débute l'apprentissage d'un art, et seulement quinze minutes à orienter un étudiant brillant qui termine sa huitième année d'études... alors que le mois suivant, pour le même enseignant et les mêmes classes, dans le même établissement, ces données seront peut-être inversées.

En résumé, le temps de travail hebdomadaire des enseignants comprend un temps réservé à la pratique personnelle tout au long de la vie professionnelle, un temps de préparation des cours, un temps de face à face pédagogique, et un temps de suivi et d'orientation des élèves. Seul le temps de face à face pédagogique est quantifiable et quantifié, c'est lui qui détermine le montant de la rémunération perçue.

Option musique au Lycée

La rentrée scolaire de septembre 2012 devrait être marquée par une réduction supplémentaire du budget de l'Éducation Nationale, avec plus de 14.000 suppressions d'emplois. Depuis 2007, les suppressions sont récurrentes. Parallèlement, les réformes pédagogiques vont bon train.

Selon de nombreuses analyses syndicales, l'enjeu réel est bien plus important, il s'agit tout simplement d'attaquer le Code de l'Éducation, sans le modifier. «*L'éducation est la première priorité nationale. Le service public de l'éducation est conçu et organisé en fonction des élèves et des étudiants. Il contribue à l'égalité des chances. .../... La répartition des moyens du service public de l'éducation tient compte des différences de situation, notamment en matière économique et sociale. .../...*»

Formidable, n'est-ce pas ? Mais curieusement, l'article 34 de la *Loi d'orientation et de programme pour l'avenir de l'École* prévoit la réalisation d'*expérimentations qui peuvent déroger aux horaires habituels*. Sous réserve qu'elles soient validées par l'autorité académique, *elles porteront sur l'enseignement des disciplines*, l'organisation pédagogique de la classe, de l'école, etc.

D'un côté, les réductions du nombre d'emplois induisent une

diminution des «*Dotations Horaires Globales*», de l'autre, les expérimentations modifient l'organisation des études. Et le nombre d'élèves augmente... Faut-il s'étonner des résultats en terme de savoirs et savoirs-faire ?

Sont donc attaqués, par voie de conséquences : le maintien de l'*accompagnement personnalisé* des élèves, le tutorat, et la mise en place des groupes à effectifs réduits (pourtant prévus et encadrés par des textes réglementaires). La poursuite de cette tendance aura des conséquences pour l'option «*Musique au Lycée*». Car si les proviseurs ne résistent pas aux orientations gouvernementales, ils seront tentés de redéfinir les options enseignées dans leur établissement...

Les *options facultatives* seraient probablement touchées en premier lieu. A l'heure où tous les rapports concluent à la nécessité d'assurer un enseignement *égalitaire*, et à rapprocher l'*enseignement artistique spécialisé*, dispensée par les établissements publics territoriaux, avec l'*éducation artistique*, dispensée par l'Éducation Nationale, il convient que nous apportions un soutien ferme au maintien des options *musique au Lycée*, et pourquoi pas, à leur développement.

Dans de nombreux lycées, la suppression de cette option n'autoriserait plus l'accès de tous les lycéens qui le souhaitent à l'enseignement musical. Car certains d'entre eux passent déjà beaucoup de temps en cours et dans les transports scolaires, ils ne pourront se rendre dans un autre lycée. Pour l'épreuve musique du Bac, ils auront donc le choix de se préparer en candidat libre ou de s'adresser à l'établissement public d'enseignement spécialisé en musique, le plus proche de leur domicile (ce qui n'est pas sa mission initiale). Encore faut-il que l'*option musique en terminale* soit prise en charge par cet établissement.

D'un côté le Code de l'Éducation, les belles déclarations d'intentions, les rapports et les communications et, de l'autre, les actes, qui les réduisent à néant. Tout cela sous prétexte d'égalité d'accès de tous à l'éducation et à la culture. Jamais les gouvernements et élus locaux n'auront autant affirmé leur engagement à ces valeurs fondamentales d'égalité, jamais il ne les auront autant attaquées. Depuis 60 ans, les réformes pédagogiques, les révisions des politiques publiques, les décisions prises n'ont eut qu'un seul objectif et qu'un seul résultat : baisser le niveau culturel et éducatif de la population.

Le suicide au travail ? Pas question !

En France, il y aura bientôt un gros malaise dans la fonction publique, si rien n'est fait pour l'éviter. Ce triste constat a pour cause la trop célèbre RGPP : Réduction Générale des Pouvoirs Publics. Selon certains acteurs politiques, il fallait redéfinir les missions du service public et reprendre la maîtrise des effectifs. En d'autres termes, réduire par n'importe quel moyen le nombre de fonctionnaires, ces derniers étant jugés bien trop coûteux pour la nation.

Les organisations syndicales ne partagent pas cet avis. Toutes considèrent que la RGPP est une véritable régression sur le rôle des services publics offerts aux usagers. Les suppressions massives d'emploi, les baisses de crédits publics, la fermeture des services de proximité, cette soi-disant «réorganisation» affecte tous nos besoins essentiels : se nourrir, se loger, se déplacer, se soigner, éduquer ses enfants, se former tout au long de la vie professionnelle, accéder à la culture et à l'art, pouvoir être entendu devant une cour de justice ou un commissariat de police, utiliser les services postaux, etc.

La France compte aujourd'hui un peu plus de 5 millions d'agents publics, qui ne sont pas tous fonctionnaires, loin s'en faut. Soit environ un cinquième de la population active ; près de la moitié travaille dans la fonction publique d'Etat, un tiers dans la fonction publique territoriale et les 20% restants dans la fonction publique hospitalière.

Depuis 2007, plus de 100.000 emplois d'agents publics ont été supprimés en France ! Au nom d'une règle imposée à tous sans aucune concertation, ni dialogue : le non-remplacement d'un agent public sur deux qui part à la retraite.

Par exemple, dans l'Éducation Nationale, 50.000 emplois ont été détruits depuis 2007. Pour autant, les besoins en matière d'éducation n'ont pas diminué. Par contre, les conditions de travail des enseignants et de l'administration d'État n'ont cessé de se dégrader. Et la même logique a été appliquée dans la fonction publique hospitalière, dans les prisons, dans les administrations.

Conséquence directe ou hasard ? Le nombre de suicides et de harcèlements au travail explose : 39 cas de suicides dans l'Éducation Nationale, 48 dans la police, 69 médecins dans la fonction publique hospitalière, 17 gardiens de prisons.

Dans la fonction publique territoriale, les cas de harcèlement moral se sont multipliés. Avec à la clé, des affectations qui ressemblent à s'y méprendre à une «mise au placard», des démissions et des cas de longue maladie pour souffrance au travail. Certains enseignants évoquent une mauvaise ambiance de travail, avec des rapports humains dégradés. Pourtant, à propos de la RGPP, et selon un sondage de la chaîne LCP, «78% des maires de France trouvent cette réforme insatisfaisante !».

Nous souhaitons que nos lecteurs le sachent : s'ils se sentent harcelés personnellement, avant de déprimer, de tomber malade, de quitter leur emploi ou de penser au suicide, ils doivent s'informer au plus vite auprès de leur organisation syndicale. D'autant que la presse parle peu du sujet. A l'opposé, curieusement, les instances nationales des organisations syndicales éditent de longs rapports accablants. Effectuez une recherche sur l'Internet à partir du nom de chaque syndicat associé aux quatre lettres RGPP, vous aurez des surprises.

La CGT dénonce une véritable régression, FO a édité un livre noir de la RGPP, la CFDT se déclare particulièrement active contre les tentatives de démantèlement, la CFTC insiste sur la destruction de toutes les luttes sociales passées, le SNES décrit en détail un immense chantier qui ébranle les fondements de la fonction publique, SUD réfute le prétexte de modernisation, et préfère parler de «mise au pas» et de «démolition», UNSA Educ alarme ses adhérents sur les risques d'épuisement professionnel... Le coût social de la RGPP, c'est la récession économique, la démolition des services publics pourtant indispensables à la population, la destruction d'acquis sociaux, avec, pour les agents publics, sa cohorte de harcèlements, de dépressions, de réaffectations...

Le seul remède : se syndiquer, résister, être solidaires.

Suivi et orientation des élèves

La fonction principale des enseignants artistiques est bien évidemment d'enseigner, c'est-à-dire d'être en face, physiquement, d'un(e) ou plusieurs étudiant(e)s ou élèves. Selon les établissements, les disciplines, les spécialités, le public peut varier sensiblement. Il faut donc que les enseignant(e)s s'adaptent, préparent et réalisent leurs cours en fonction des objectifs pédagogiques à atteindre.

Une fois le cours réalisé, une autre mission est dévolue aux enseignant(e)s : effectuer un suivi individualisé pour chaque étudiant(e) et élève, et l'aider à s'orienter. Il est impossible de quantifier ces tâches en terme de volume horaire, tant elles peuvent varier : pour telle ou telle classe, pour tel ou tel établissement, pour telle discipline ou spécialité. De plus, elles ne se réalisent pas nécessairement sur le lieu de travail : de très nombreux enseignants ne comptent pas leur temps passé à la maison, ils effectuent le travail nécessaire. Ils écrivent ou téléphonent aux parents d'élèves, aux étudiants, rédigent des rapports d'évaluation à destination de leur établissement, échangent avec leurs collègues.

Pour répondre à ce travail spécifique, les législateurs ont créé une **Indemnité de Suivi et d'Orientation** appelée I.S.O. (prononcer izo). Comme toute indemnité de la Fonction publique, celle-ci appartient au *régime indemnitaire*. Cela signifie que chaque mairie, chaque communauté de communes, a la liberté d'en faire bénéficier ou non ses agents. Si vous êtes professeur(e), ou assistant(e) d'un établissement public, vérifiez sur votre bulletin de paie si vous percevez cette indemnité...

Elle peut vous être allouée seulement pour sa «part fixe», ou aussi pour sa «part modulable». De plus, son taux d'application n'est peut-être pas de 100%. Ces attributions, plus ou moins favorables, sont légales, en application des dispositions des décrets n° 91-875 et 93-55.

Il faut que le conseil municipal de la mairie qui vous emploie (ou le conseil communautaire) ait délibéré sur le sujet, et ait voté favorablement pour «*transposer*» à son propre établissement les dispositions juridiques générales. En résumé, l'employeur alloue cette indemnité comme il l'entend.

De ce fait, si votre employeur le décide, vous ne la percevrez pas du tout, ou un peu, ou beaucoup. C'est un choix politique et budgétaire, qui peut être revu à la baisse ou à la hausse. La délibération précise si l'indemnité est attribuée seulement aux fonctionnaires, ou à l'ensemble du personnel, contractuels inclus. Il est également possible qu'elle soit attribuée à 30%, 50% ou 75%, le taux d'application est libre.

«l'ISO est liée à l'exercice effectif de fonctions enseignantes, et en particulier le suivi individuel et l'évaluation des élèves».

Si vous êtes en CDD, vérifiez si vous percevez cette indemnité, et demandez à vos collègues fonctionnaires s'ils la perçoivent. Il n'y a aucune raison objective d'établir une différence, car tous les enseignants effectuent le suivi et l'orientation de leurs élèves. Dès qu'un enseignant est placé en situation de face à face pédagogique, la loi prévoit qu'il soit rémunéré aussi grâce à cette indemnité.

L'attribution de l'ISO ne signifie en aucun cas que l'enseignant doit être présent plus longtemps sur son lieu de travail. A titre de comparaison, tous les agents de la fonction publique territoriale peuvent percevoir des indemnités spécifiques à leur cadre d'emploi, dans chaque filière. Aucun d'entre eux n'est tenu pour autant de travailler plus longtemps que les 35 heures ou X heures prévues par son Arrêté de nomination ou son contrat. Par exemple, *l'indemnité de responsabilité* d'un cadre administratif ne correspond pas à un volume d'heures hebdomadaires à effectuer, mais à une situation professionnelle. Ce «*régime indemnitaire*» peut s'avérer très intéressant pour certains cadres : ils peuvent ainsi multiplier par deux leur rémunération.

Demandez-vous aussi à percevoir l'ISO : 100% de la part fixe et 100% de la part modulable. Ce ne sera pas suffisant pour doubler le montant de votre rémunération, mais récompensera en toute légitimité une partie de votre travail, celui qui est précisément *non quantifiable*.

La négociation d'un régime indemnitaire est une négociation collective, et non individuelle. Rapprochez-vous de vos syndicats ou organismes paritaires, qui rencontreront l'employeur, afin de limiter les risques de dérapages. Car l'ISO doit être attribuée à tous les agents de la même façon, pour éviter la discrimination.



Demande d'adhésion

Nom et prénom :

Adresse :

Code postal et ville :

Profession :

Ont participé à ce numéro :

Corynne AIMÉ

Michèle BOURDIAULT

Louis MANCINI

Karine MESSINA-DAUTRY

Marc PINKAS

Jacques SAUSSARD

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