

L'ARTISTE ENSEIGNANT

BULLETIN N° 51

Bulletin de la branche nationale de l'enseignement du SNAM

DECEMBRE 2013

Temps de déplacement et temps de travail

Une récente jurisprudence de la Cour Administrative d'Appel de Marseille est venue éclaircir un point que de nombreux enseignants artistiques rencontrent souvent, la relation entre temps de travail et temps des divers déplacements, notamment en voiture.

L'école de musique et de danse était intercommunale, cas assez fréquent dans notre profession. Le nombre des sites d'enseignement est variable mais n'a pas grande importance dans la mesure où il en existe au moins deux. Il faut commencer par fermer une porte : le trajet entre le domicile et le lieu de travail n'est pas le sujet. Ce trajet là est, certes, un trajet de travail (en termes d'accident du travail) mais ce n'est pas un déplacement interne au fonctionnement du service.

Le sujet est le déplacement entre le premier lieu de travail et un autre lieu de travail : le temps passé à ce trajet «*doit être regardé comme du temps de travail effectif dès lors que, durant ce laps de temps, l'agent est à la disposition de son employeur et ne peut vaquer librement à ses occupations personnelles*» (décret 2000-815, article 2). Et donc, la CAA a considéré que l'agent devait être payé au même titre que s'il était en cours. Il convient de préciser que l'employeur n'a pas fait appel de la décision et qu'il s'agit désormais d'une jurisprudence établie, CAA Marseille, n° 11MA009282 (sur Légifrance). L'affaire était assez complexe et la cour a précisé d'autres points loin d'être négligeables.

Ce temps de trajet d'un lieu de travail à un autre n'est en aucun cas un temps de pause. En effet, le décret 2000-815, article 3, précise que : «*Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes.*» Or, nous connaissons des employeurs indécents qui auraient tôt fait d'argumenter en ce sens. Eh bien non, la CAA est parfaitement explicite. L'agent en question utilisait son véhicule personnel pour parcourir ces trajets, cas très fréquent. Même si l'agent perçoit un salaire pour ce temps-là, le remboursement des frais de déplacement reste dû

par l'employeur, pour l'usure du véhicule et le carburant selon le barème adopté par l'administration fiscale. Les deux sommes d'argent ont des origines différentes et sont dues.

Petit revers de la médaille, en cas de réorganisation des lieux d'enseignement par la direction générant un surcroît de déplacement, ou l'inverse, cette réorganisation «*n'excède en rien l'exercice du pouvoir hiérarchique*». Donc, très généralement, l'employeur reste maître de l'organisation des cours et des déplacements générés, ce qui pourrait éventuellement représenter un souci. Mais la bonne administration des collectivités publiques, tout comme la préservation de la santé des agents, sera probablement un frein aux abus éventuels.

Nos syndicats rencontrent régulièrement des abus de déplacement dans les écoles rurales, dans les pays de montagnes, ou dans des écoles départementales, et bientôt au sein des métropoles. Voilà un argument de plus à faire valoir pour ramener l'employeur dans des conditions de fonctionnement respectueuses des enseignants artistiques.

Nous vous déconseillons cependant d'utiliser votre véhicule personnel, car si vous n'avez pas d'autorisation signée de l'employeur pour l'utiliser (autorisation que vous devez demander !), bonjour les embrouilles en cas d'accident. Mais si vous le faites quand même, par obligation, et que rencontrez des soucis importants au sujet de vos déplacements pendant le temps de travail, n'oubliez pas de faire respecter la loi : c'est l'employeur qui doit proposer l'utilisation d'un véhicule de service ! Rien ne vous oblige à utiliser votre véhicule personnel. Il doit aussi prendre en charge l'assurance de votre véhicule durant ce temps de travail. A diffuser largement.

Mise en place des plans de titularisation

Le décret n° 2012-1293 du 22 novembre pour l'application de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 a précisé les conditions d'accès à la titularisation, le programme pluriannuel des collectivités territoriales et les dispositions spécifiques aux sélections professionnelles.

Depuis la parution de ce décret et jusqu'au 23 février 2013, chaque collectivité avait l'obligation lors de la tenue d'un CTP de produire un état complet et détaillé des agents non titulaires et de leur situation à l'égard de la loi du 12 mars 2012 et la possibilité de présenter un plan pluriannuel de titularisation jusqu'en 2016 concernant tous les agents éligibles. Aucune statistique ne permet à ce jour de comptabiliser le nombre de communes qui ont adopté la mise en place des plans de titularisation. Les situations restent très variables selon les collectivités.

Toutes les collectivités ont du appliquer le processus obligatoire de passage en CDI, si l'agent avait 72 mois d'ancienneté (6 ans) quelle que soit sa quotité horaire. Mais concernant les plans de titularisation, si la plupart des collectivités ont programmé pour les années 2013 et 2014 un plan pluriannuel, certaines ont repoussé l'échéance de titularisation, en attendant les élections municipales de mars prochain ce qui est très dommageable.

Les taux de titularisation ont varié entre 0% à 100%, selon les choix des employeurs, après négociations avec les syndicats, ces derniers n'étant pas toujours écoutés ! "Quel dommage de ne pas

avoir profité de cette loi pour résorber toute la précarité dans la fonction publique territoriale ! Sachant que la précarité est très élevée dans les cadres d'emplois de l'enseignement artistique, il y aura au final peu de candidats à la titularisation dans nos cadres d'emploi. Ces non-titulaires occupent très souvent un poste à moins de 50% d'un temps complet et ne sont donc pas éligibles. De plus cette loi a écarté les agents embauchés dans plusieurs collectivités avec de petites quotités horaires, en interdisant d'additionner la totalité de toute leur quotité horaire des différents emplois occupés au sein de plusieurs collectivités afin d'atteindre les 50% fatidiques les rendant éligibles ! Le nombre des laissés pour compte au regard de cette loi sera donc très important dans notre cadre d'emploi.

En l'état, la loi d'accès à la titularisation apparaît insuffisante pour diminuer fortement la précarité dans la FPT. Nous invitons les ministères concernés à en prendre conscience et à renforcer encore les dispositifs interdisant le recours aux CDD."

Madame la Ministre, comme votre prédécesseur, il y a urgence à revoir la copie.

Enseigner dans les écoles associatives

La Convention collective nationale (CCN) dite «de l'animation» règle, sur l'ensemble du territoire, les relations entre les employeurs et les salariés des entreprises de droit privé, et des associations à but non lucratif, qui développent à titre principal des activités dans les domaines culturels, éducatifs, de loisirs et de plein air. Ces activités sont ouvertes à toutes les populations.

Les organismes concernés par cette convention exercent généralement une ou plusieurs activités, dont l'enseignement artistique, qui, en France, est majoritairement assuré par des structures associatives. Relèvent de cette convention :

- les écoles associatives de musique, de danse, d'arts plastiques, d'art dramatique, de l'art du cirque ;
- les Maisons des jeunes et de la culture, Maisons pour tous, Maisons de quartier, Maisons des associations, Foyers ruraux, etc. ;
- les clubs de sport, d'arts martiaux, d'équitation, les structures d'enseignement de toutes disciplines corporelles, et de toutes activités ludiques et culturelles ;
- les activités d'administration et/ou de coordination telles que fédérations, mouvements, unions, offices des sports, offices de la culture - les groupements d'employeurs lorsque leur activité principale en relève.

Il y avait une exception en Rhône-Alpes, car de nombreuses écoles de musique et de danse fonctionnaient selon les dispositions d'une autre Convention collective, propre à cette région : elle n'est plus en vigueur. C'est donc à présent la totalité de ce secteur professionnel, en France, qui est concerné par la CCN 3246. Les problématiques auxquelles sont confrontés les salariés (professeurs, animateurs) sont à peu près toujours les mêmes : salaires lissés, congés non payés, travail mal rémunéré, multiples CDD reconduits, emplois du temps revus à la baisse d'une année à l'autre. De plus, en prétextant des manques de subventions, les employeurs utilisent une pratique courante : salarier les enseignants au grade d'animateurs-techniciens au lieu de professeurs. C'est ce qui se passe - entre autres lieux - dans certaines écoles du Réseau Aquitain de Musiques Actuelles, et parfois à la Fédération des MJC, sous prétexte que l'enseignement des Musiques Actuelles ne nécessite pas plusieurs niveaux d'études. Autre exemple, le Centre d'Intervention et d'études musicales de Bordeaux applique la CCN 3249 (Convention collective nationale des organismes de formation), moins favorable aux salariés que la CCN 3246 de l'animation culturelle.

D'une part, les employeurs méconnaissent la CCN (ou font semblant de la méconnaître), et exercent une pression envers les salariés, toujours dans le même sens : les faire travailler plus pour moins cher. D'autre part, les salariés, eux aussi, méconnaissent la CCN, et hésitent à revendiquer, afin de ne

prendre aucun risque qui pourrait leur faire perdre leur emploi. C'est une erreur, car la précarité des emplois induit une multiplication du nombre d'employeurs par salarié. Cela ne favorise ni l'action revendicative, ni les échanges d'informations entre enseignants.

Enfin, les structures associatives sont très majoritairement de petites structures professionnelles, de 2 à 15 salariés. Dans ce contexte particulier, la représentation du personnel est souvent totalement absente, la loi n'étant pas assez contraignante pour les employeurs. La loi n'est pas souvent respectée dans son intégralité. Par exemple, bien que le Code du travail encadre et rende obligatoire la représentation des salariés, combien de professeurs et animateurs des structures associatives ont été conviés à voter pour les élections professionnelles ? Le résultat de cette situation est sans appel : la syndicalisation dans ce secteur est proche de zéro ! Or, les syndicats sont désarmés face à cette situation, et continueront de l'être tant que les salariés ne se prendront pas en main pour défendre leurs droits, et refuseront de se syndiquer.

Par comparaison, dans le secteur public, les syndicats peuvent intervenir de multiples façons, même dans les établissements où aucun enseignant n'est syndiqué. Car si un syndicat connaît une situation illégale qui porte préjudice à un(e) collègue, il peut écrire au Maire ou au Président de la communauté de communes, et lui demander la communication de documents administratifs relatifs à l'emploi des agents dans la structure publique concernée. La mairie est alors tenue par la loi de fournir les documents demandés, ce qui est un moyen efficace pour apporter un début de transparence dans la gestion du personnel... Mais dans le secteur associatif, rien de comparable. Si aucun enseignant ne s'adresse à son syndicat pour lui demander d'intervenir, rien ne peut être entrepris. Car de quel droit une organisation syndicale pourrait-elle contraindre un employeur associatif à répondre à des courriers, si cette organisation syndicale n'est pas mandatée par l'un(e) de ses adhérent(e)s pour le faire ?

Toute la question est là : si les salariés ne nous contactent pas, nous ne pouvons intervenir pour les aider, quand bien même ils seraient maltraités par leurs employeurs. Chers collègues, si vous connaissez des animateurs ou professeurs de structures associatives, encouragez-les à se syndiquer et à prendre contact avec nos bénévoles, qui ne demandent qu'à les aider.

Où en est-on du DE et du CA ?

Le SNAM-CGT se bat inlassablement pour que le niveau de ces diplômes soit réévalué. Le chantier est désormais bien ouvert avec le Ministère de la Culture et nous espérons que d'ici quelques mois le CA sera enfin au niveau Master et le De au niveau licence...

**PROFESSEURS ET ANIMATEURS DES ÉCOLES DE MUSIQUE ASSOCIATIVES,
VÉRIFIEZ VOTRE SALAIRE, LA VALEUR DU POINT EST DE 5,98 EUROS DEPUIS LE 1^{ER} JANVIER !**

Le règlement intérieur

De plus en plus souvent, nos collègues enseignants dans les Conservatoires nous font part des difficultés qu'ils rencontrent à propos des règlements intérieurs (R.I.), des règlements des études, et des règlements pédagogiques. Heureusement, très souvent, ces textes ne sont pas débattus lors des Comités techniques paritaires (CTP) et encore moins souvent en Conseil municipal, communautaire, ou par tout autre «organe délibérant». Cela ne leur confère donc aucune validité juridique. Et de ce fait, nous pouvons les ignorer quand ils causent un préjudice à l'un(e) de nos collègues.

Rappelons maintenant que si les collectivités territoriales souhaitent respecter les procédures, elles doivent faire valider ces règlements, d'abord par le CTP, puis les faire voter par l'organe délibérant. Or, pour que le CTP puisse débattre d'un R.I., encore faut-il que les organisations syndicales en aient connaissance au minimum quelques semaines avant, afin de proposer si besoin des amendements !

C'est pourquoi la position syndicale que nous avons adoptée a été débattue au niveau national. Cette position est simple : notre syndicat saisira le Tribunal Administratif pour contester tout Règlement Intérieur qui ne respecterait pas les dispositions statutaires de la FPT. Rappelons au passage que ce n'est pas aux enseignants de rédiger un R.I., mais aux administrateurs culturels et à la direction de l'établissement. Trop souvent, les échanges entre la direction et les enseignants invités à participer à la rédaction du R.I. sont faussement démocratiques, et les professeurs invités à se prononcer n'ont, au final, qu'un rôle de chambre d'enregistrement. En conséquence, même si, par principe, nous ne sommes pas opposés à la rédaction de tels documents, nous appelons nos collègues à la plus grande vigilance. Car c'est le rôle des organisations syndicales d'éviter que la rédaction du R.I. ne favorise une perte d'activité pour l'établissement, ou de rémunérations pour les enseignants, ou de dispositions pédagogiques contraires au maintien de la qualité d'enseignement.

L'action syndicale nécessite un apprentissage sur le terrain et des formations, qui sont soit dispensées par les plus anciens, soit organisées par les syndicats. Nier cette réalité, c'est se mettre la tête sous le sable. Alors, plutôt que d'attaquer l'action syndicale sans la connaître, venez nous rejoindre pour l'améliorer. Ou créez votre propre section syndicale. Et si, malgré ce que nous venons d'expliquer, vous souhaitez à tout prix participer bénévolement à la rédaction du R.I., en tant qu'enseignants, n'oubliez pas que les organisations syndicales doivent, selon la loi, pouvoir amender tout texte

règlementaire avant qu'il ne soit débattu lors de la réunion du Comité technique paritaire.

Généralement, il y a peu de conflits pour régler le fonctionnement administratif et matériel d'un établissement. Idem pour encadrer les droits et les devoirs des élèves. Par contre, il y a toujours des conflits quand certaines directions d'établissements n'hésitent pas à préciser le temps de travail des enseignants, et leurs missions. Or, ce sont les Décrets de loi portant dispositions statutaires de la Fonction Publique Territoriale qui définissent précisément les volumes hebdomadaires de travail et les tâches confiées aux enseignants, pour chaque cadre d'emploi. La loi n'a pas à être interprétée et bidouillée par une mairie ou par une communauté de communes, elle doit être soit respectée dans son intégrité, soit modifiée par «les législateurs» et seulement par eux (Sénateurs, Députés, Juges, etc.).

Petite précision au passage, le travail que certains enseignants artistiques sont amenés à effectuer en relation avec l'Éducation Nationale ne devrait pas être abordé dans le Règlement Intérieur. Par exemple, ce qui concerne les élèves des Classes à horaires aménagés, qui fréquentent le conservatoire ou l'école de musique, peut légitimement être abordé. Mais pas ce qui concerne les enseignants des CHAM. Autre exemple, la disponibilité ou l'emploi du temps des personnels du Secrétariat n'a rien à faire dans le Règlement Intérieur, qui peut seulement préciser les horaires d'ouverture. Rappelons aussi que tout le personnel (enseignant, administratif, technique) doit être recruté en respect des conditions statutaires de la Fonction Publique Territoriale. Alors quel besoin y-a-t-il d'ajouter quelque chose dans le Règlement Intérieur, à ce sujet ?

En conclusion, s'il faut absolument rédiger un Règlement, son objectif doit être de préciser les droits et les devoirs des élèves et de leurs parents, l'organisation du cursus, les horaires d'ouverture, et autres informations pratiques.

Titularisation et liste d'aptitude

Vous avez réussi à être inscrit(e) sur la liste d'aptitude de Professeur ou d'Assistant Territorial d'Enseignement Artistique ? Bravo ! Vous occupez un emploi d'agent non titulaire dans une collectivité territoriale ? Alors soyez vigilant(e)... Car la collectivité qui vous emploie a désormais l'obligation de vous titulariser sur votre grade.

C'est la réécriture d'un article de la Loi de 1984 qui implique une nouvelle réglementation, contraignant l'employeur à nommer en tant que fonctionnaires stagiaires les agents contractuels inscrits sur les listes d'aptitude. Pour argumenter avec votre employeur, vous devez citer l'Article 3-4 de la Loi 84-53 du 26 janvier 84 :

«- Lorsqu'un agent non titulaire recruté pour pourvoir un emploi permanent sur le fondement des articles 3-2 ou 3-3 est inscrit sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les missions englobent l'emploi qu'il occupe, il est, au plus tard au terme de son contrat, nommé en qualité de fonctionnaire stagiaire par l'autorité territoriale.»

Notre syndicat est intervenu avec succès dans tous les cas dont il a été saisi, alors faites valoir vos droits !

L'affaire de l'examen professionnel

On nous l'avait prédit de longue date, certains n'hésitaient pas à en parler sur l'air de l'Arlésienne et pourtant, le voici... bientôt...

Tout d'abord, qu'est-ce qu'un examen professionnel ? C'est une procédure qui permet à un agent de bénéficier d'une promotion interne et de pouvoir accéder au cadre d'emplois supérieur ¹. Les examens professionnels ouvrent également l'accès au grade supérieur, à l'intérieur du même cadre d'emplois. La réussite à l'examen permet alors de bénéficier d'un avancement de grade.

Pour accéder à ces examens, il faut justifier d'une certaine position statutaire et d'une durée de services, fixée par les textes. Pour accéder au grade d'assistant d'enseignement artistique principal de 1^{ère} classe, il faut justifier d'au moins deux ans dans le 5^{me} échelon du grade d'assistant d'enseignement artistique principal de 2^{ème} classe et d'au moins trois années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau.

Dans notre cas, l'examen professionnel consiste en un entretien ayant pour point de départ un exposé du candidat sur son expérience, sa motivation et son projet pédagogique. Le dossier du candidat, comprenant le dossier professionnel qu'il a constitué au moment de son inscription, un rapport établi par l'autorité territoriale et, le cas échéant, toute pièce dont il juge utile de faire état, est remis au jury préalablement à cette épreuve. La durée de l'entretien est fixée à vingt minutes, dont cinq minutes au plus d'exposé ².

Mais attention ! La réussite à l'examen professionnel ne veut pas dire nomination immédiate.

Elle permet juste à l'agent de prétendre à un avancement sans avoir à passer un concours à la réussite hypothétique suivant le nombre de postes ouverts et sans attendre une promotion «à l'anciennt ³». Reste à la collectivité à entériner cet avancement en suivant les procédures en vigueur ⁴. Au final, les avancements de grade sont présentés en C.A.P. pour avis.

Malgré la loi, une seule session avait été organisée dans les années 2000 pour permettre aux ATEA de passer PEA et

depuis plus rien. La réforme de la catégorie B semble avoir précipité l'organisation d'un examen d'accès au statut d'assistant d'enseignement artistique principal de 1^{ère} classe.

C'est le Centre de gestion 59 qui a lancé les hostilités en publiant au journal officiel un arrêté ⁵ informant de la tenue de cet examen en 2014 ⁶.

L'affaire se corse quand les dates annoncées sont changées, que les CDG 33, 14 puis 13 annoncent eux aussi la tenue de l'examen, que les arrêtés successifs se contredisent et que le CNFPT jette de l'huile sur le feu en annonçant que seule l'information diffusée par les CDG fait loi. Qui organise ? Quand ? Il faut fouiller et encore fouiller internet à la recherche d'informations que l'on espère fiables. Cela ressemblerait presque à une manœuvre préméditée.

Au final, et après des échanges qui frisent la science fiction «ce n'est pas de notre faute si le site Légifrance n'est pas à jour» (!!!!), nous pouvons annoncer que l'examen sera organisé au moins par les CDG 13 ⁷, 14 ⁸, 59 ⁹,78, que le retrait des dossiers se fera de mi-mars à mi-avril 2014 avec une date limite de dépôt des dossiers portée au 24 avril 2014. Les épreuves se dérouleront à partir du 15 septembre 2014.

Quant à l'examen pour accéder au grade d'assistant d'enseignement artistique principal de 2^{ème} classe, annoncé lui aussi dans l'arrêté du 25 juillet 2013, il a été annulé par un arrêté du 6 septembre 2013. Depuis, il n'apparaît nulle part.

L'affaire est donc loin d'être close.

¹ Article 39 de la loi n84-53 du 26 janvier 1984

² Brochure du CDG 59, p5 <http://www.agirhe-concours.fr/docs/59/brochures/brochure%20AEA%20pal%201er%20classe.pdf>

³ Pour passer AEA principal de 1^{ère} classe ainsi, il faut justifier d'au moins 1 an d'anciennt dans le 6^{me} échelon et d'au moins 5 ans en catégorie B

⁴ Articles 79 et 80 de la loi n84-53 du 26 janvier 1984

⁵ Arrêté du 25 juillet 2013 NOR: INTB1322212A

⁶ Conformément à l'article 2 du décret 2012-1018 du 3 septembre 2012

⁷ <http://www.cdg13.com/espace-candidat-et-collectivite/espace-candidat/concours/calendrier.html>

⁸ <http://www.agirhe-concours.fr/?dep=14>

⁹ <http://www.agirhe-concours.fr/?dep=59>



Demande d'adhésion

Nom et prénom :

Adresse :

Code postal et ville :

Profession :

Ont participé à ce numéro :

Corynne Aimé

Fred Borri

Gino Mancini

Sophie Nicol

Marc Pinkas

Jacques Saussard

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