

L'ARTISTE ENSEIGNANT

BULLETTIN N° 57

Bulletin de la branche nationale de l'enseignement du SNAM

SEPTEMBRE 2015

Parcours professionnels, carrières et rémunérations Le rendez-vous raté du gouvernement avec les agents publics

C'est un immense chantier salarial, pour tous les fonctionnaires, ouvert en automne 2014 : PPCR. Déjà, l'ouverture de ce chantier n'est pas tombée du ciel. Ce sont bien nos luttes et nos actions, manifestations dans la rue, qui ont conduit à ce que la Ministre de la décentralisation et de la fonction publique, Mme Marylise Lebranchu, ouvre les débats (c'est la pluie et la grêle qui tombent du ciel, pas les revalorisations de salaires !). Beaucoup de dossiers ont été ouverts au cours des discussions : les trois fonctions publiques (Etat, territoriale et hospitalière), toutes les grilles indiciaires, les reçus-collés et les listes d'aptitude, le déroulement des carrières, les grades et les corps avec d'éventuelles fusions entre fonctions publiques, etc.

Au cours des mois de négociation, il s'est constitué un protocole d'accord, c'est-à-dire un document contractuel engageant le gouvernement et les syndicats éventuellement signataires à mettre en œuvre les décisions prises.

Et c'est fin septembre que le résultat est tombé. Des syndicats, dont la CGT, représentant plus de 50 % des agents, ont décidé de ne pas signer le protocole. Et donc, selon la loi 2010-751 relative à la rénovation du dialogue social et qui définit les conditions de validité des accords dans la fonction publique : les accords ne sont valables que s'ils sont signés par des syndicats représentant plus de 50 % des voix au niveau du scrutin auquel a eu lieu la négociation. Selon la loi donc, aucune des mesures contenues dans le protocole ne devrait être appliquée.

Dans les heures qui ont suivi, il y a eu d'abord un chantage à la signature. Le gouvernement arguant : si vous ne signez pas, on bloque tout, notamment les autres discussions éventuelles sur la revalorisation du point d'indice. Et puis dans un second temps, le Premier ministre lui-même, M. Manuel VALLS, volant au secours de sa ministre, annonçait que le protocole serait quand même appliqué. Dénî de démocratie, mépris des organisations syndicales et des élections professionnelles, mépris des fonctionnaires et de leurs votes. Pourquoi les syndiqués CGT ont refusé massivement la signature du texte ? Trois exemples.

Le calendrier d'application est inacceptable. Et même, c'est une véritable farce.

Et pour deux raisons. Les principales mesures du protocole ne seront appliquées qu'à partir de 2017, certaines étant programmées pour 2018, 2019 ou 2020. La revalorisation des catégories C et A est étalée de 2017 à 2020, et celle de la catégorie B de 2016 à 2018. Les agents ont déjà trop attendu et devront, pour la majorité d'entre eux, attendre encore plus d'un an alors qu'il est avéré que les pertes accumulées de pouvoir d'achat du point s'élèvent à moins 5 % depuis 2010 et moins 14 % depuis 2000. De plus, il n'aura échappé à personne que les résultats des élections présidentielles et législatives de 2017 sont pour le moins incertains pour la majorité actuelle. Celle-ci prétend donc engager le gouvernement d'aujourd'hui sur des mesures considérables pour l'ensemble de la fonction publique qui devraient être mises en œuvre par d'autres... Qui croira une telle farce ? Pas la CGT.

La garantie de dérouler sur une carrière complète sur deux grades est trop incertaine

Cet engagement pris par le gouvernement est articulé à la détermination par décret de ratios nationaux promus-promouvables dans des conditions inconnues. La CGT avait demandé que cette garantie soit transcrite dans une loi et n'a pas été entendue sur ce point. Pour la FPT, c'est encore localement que l'autorité territoriale mettrait en œuvre le processus. Or le lobbying des employeurs publics territoriaux, au nom de la «sacrosainte» libre administration, a trop souvent démontré son pouvoir de nuisance ces dernières années pour que nous soyons assurés que cette nouvelle garantie sera effectivement une réalité pour tous les agents.

Avancement d'échelon au maxi ou au mini supprimé

La suppression de l'avancement d'échelon à la durée minimale conduira à un ralentissement des déroulements, en particulier en première partie de carrière. Le passage à une durée d'échelon unique et la possibilité d'accélération de carrière pour un contingent d'agents jugés plus méritants créent de forts risques de favoritisme, voire de clientélisme, et donc d'inégalités entre les personnels. De plus, Marylise Lebranchu a chiffré l'effet de cette mesure à 500 millions annuels d'économies pour les employeurs, soit 500 millions en moins dans nos poches !

Pourtant, des éléments significativement positifs étaient contenus dans ce protocole : transformations progressives des primes en points d'indices, harmonisations et clarification des grilles indiciaires, réforme de la catégorie A avec probablement suppression du hors classe pour un véritable deuxième grade.

A la CGT, dans les syndicats des trois versants de la fonction publique, une large consultation des syndiqués a eu lieu. Les retours ont été très clairs : ne pas signer. Ce ne sont donc pas les seules têtes de la CGT qui refusent ce protocole, ce sont les militants-agents, sur le terrain, qui se sont exprimés négativement. Vous trouverez un dossier très complet sur le site Internet de la fédération des services publics (www.spterritoriaux.cgt.fr) qui a conduit ce dossier pour la FPT face au gouvernement. Que va faire le gouvernement ? Ce qui est sûr, c'est que le 8 octobre beaucoup de fonctionnaires manifesteront leur hostilité vis-à-vis de l'exécutif qui, clairement, méprise les agents publics.

Manipulation et imposture sur l'accompagnement des projets d'établissement en Isère

Dans l'Isère, à l'occasion du renouvellement des projets d'établissement des conservatoires et écoles de musique (qui doivent être renouvelés tous les cinq ans), le conseil départemental de l'Isère a choisi de confier à un accompagnateur-formateur-sociologue-non-musicien-non-enseignant, le soin d'établir un diagnostic et d'orienter la réflexion des équipes pédagogiques. A noter que cette initiative avait été prise par la majorité sortante (et sortie depuis) du conseil.

Arrêt sur certains mots et décryptage des notions détournées de leur sens propre à cette occasion.

● «Diagnostic»

Wikipédia nous apprend sur le mot diagnostic : «*Le diagnostic est le raisonnement menant à l'identification de la cause (l'origine) d'une défaillance, d'un problème, d'une maladie.*»

Où se trouve la manipulation ? Accepter qu'un formateur-sociologue-non enseignant- non-musicien vienne établir un diagnostic sur votre établissement, c'est accepter tacitement et *a priori* que votre école de musique ou conservatoire est *malade, défaillant* ou a *un problème* et, d'autre part, c'est accepter également de manière tacite de se voir démunir en partie des compétences nécessaires à l'analyse du fonctionnement de l'établissement.

Nos revendications : Les directeurs d'établissements doivent refuser ce diagnostic.

● «Démocratisation culturelle et accès pour tous à la culture»

L'accompagnateur-formateur (en quoi ?)-sociologue dit constater des inégalités d'accès à la culture. La première cause pour lui serait culturelle et familiale.

Où se trouve la manipulation ? Il ne faut certainement pas nier ces inégalités, mais on s'occupe là (volontairement ?) des conséquences et non des causes des inégalités, à savoir : les politiques d'austérité, la ségrégation sociale encouragée par la spéculation immobilière, la baisse des services publics notamment en milieu rural, etc.

Plusieurs dérives sont possibles :

- exercer une forme de chantage affectif sur les enseignants artistiques ;
- empêcher de penser la réalité des inégalités sociales ;
- utiliser fallacieusement le mot «démocratie» rend inévitablement et injustement réactionnaire toute critique d'une politique s'en réclamant.

Pourtant, quel enseignant peut se satisfaire de simplement «toucher» une population ?

L'action de transmettre des savoirs et des savoir-faire ne peut être confondue avec un jeu de «touche-touche».

Il serait temps que certains élus arrêtent de se donner bonne conscience en certifiant que leurs populations «fragilisées» (par qui ?) seront «touchées» par une pratique artistique avec un format pédagogique tout-à-fait inadapté à l'enseignement comme les TAP.

Nos revendications : une bonne partie des populations fragilisées ou exploitées est victime des politiques d'austérité et des nombreuses dérives du monde du travail.

La CGT réclame l'arrêt de ces politiques douloureuses pour les secteurs privé et public, le droit à un emploi correctement rémunéré pour tous et le renforcement des systèmes de protection sociale et de santé.

Concernant le secteur de l'enseignement artistique, nous demandons également l'arrêt des suppressions de postes dans les conservatoires qui n'ont pour seule conséquence que de rallonger les listes d'attente, nous demandons enfin le réengagement de l'Etat auprès des collectivités pour soutenir l'enseignement artistique.

La démocratisation culturelle ne doit pas être une pommade que l'on passe aux plus démunis pour leur faire croire que l'on s'occupe d'eux.

● Education/enseignement, est-ce la même chose ?

Définition du verbe enseigner : «Faire apprendre une science, un art, une discipline à quelqu'un, à un groupe, le lui expliquer en lui donnant des cours, des leçons» (dictionnaire Larousse)

Définition du verbe éduquer : *Former quelqu'un en développant et en épanouissant sa personnalité.* (Dictionnaire Larousse)

«Enseigner est donc éduquer, mais éduquer n'est pas forcément enseigner.» (Encyclopédie Wikipédia, page consacrée à l'éducation)

On constate que «éduquer» est un terme très général. De fait, bien des personnes peuvent intervenir au cours de l'éducation d'un enfant : parents, enseignants, éducateurs, animateurs, etc.

Le mot «enseignement» décrit, lui, à l'intérieur de la notion d'éducation une action plus précise et spécialisée.

Concernant les agents de la FPT les décrets stipulant les missions statutaires des Assistants principaux d'enseignement artistique et des Professeurs d'enseignement artistique sont très précis (décret 2012-437 du 29 mars 2012 et décret 91-857 du 2 septembre 1991), ces agents sont «chargés de tâches d'enseignement.»

● Fonctionnaire, un salarié ?

Un fonctionnaire n'est pas un salarié. La notion de salaire renvoie au secteur privé et à la notion de productivité.

Un fonctionnaire reçoit un traitement mensuel, mis en perspective avec la notion de fonction (qu'il occupe) et qui est là pour garantir une indépendance et une continuité de service.

On a estimé en France que certains secteurs devaient échapper au secteur privé : l'enseignement mais encore la police, les impôts, etc.

«Vincent Bolloré peut à sa guise licencier l'ensemble du personnel de Canal + et réorganiser entièrement la programmation de cette chaîne pour défendre les intérêts de son groupe ou de ses amis politiques. Il est impossible en revanche à Robert Ménard de licencier tout le personnel de la Ville de Béziers en réorganisant l'ensemble des services publics municipaux afin d'y accomplir ses objectifs personnels et politiques. La différence entre Canal + et Béziers ? Le statut des fonctionnaires.»

Extrait de «Le statut des fonctionnaires expliqué à Emmanuel Macron» par David Cayla, économiste et enseignant chercheur à l'université d'Angers. (Marianne - L'agora, 21 sept 2015)

Où se trouve la manipulation ? Comme dit plus haut, la notion de salaire renvoie à la notion de productivité. On comprend alors malheureusement que pour mériter son salaire il va falloir produire un maximum d'élèves en un minimum de temps.

Critique de la méthode : C'est sûrement là que se trouvent les intentions les plus douteuses.

Le «formateur» (celui qui formate ?) demande, pour établir son diagnostic, le détail du nombre d'heures allouées d'une part à ce qu'il appelle «l'éducation artistique» : éveil musical, intervention en milieu scolaire, présentation scolaire, et surtout ateliers périscolaires... D'autre part à ce qu'il appelle «enseignement» et enfin ce qu'il considère comme de la production artistique, entendons par là les concerts.

Nous ne pouvons pas douter qu'une ventilation du nombre d'heures d'enseignement et de la masse salariale dans deux items présentés comme opposés (éducation et enseignement) ne peut avoir comme objectif que de nuire à l'enseignement et de le diluer dans un concept socio-éducatif fourre-tout : «l'éducation artistique et culturelle» nécessairement plus rentable aux yeux de certains élus.

Le formateur ne s'arrête pas là. Pour s'assurer du plein consentement à son projet il demande aux enseignants de choisir parmi eux des «référénts» chargés de recueillir les informations nécessaires au «diagnostic» donnant ainsi à la fois une impression de liberté, de participation, de démocratie et se dédouanant également, par la même occasion, de toute erreur de diagnostic.

Le SNAM-CGT ne peut accepter, à l'heure où il devient urgent de relancer de véritables politiques culturelles et des soutiens aux pratiques et à l'enseignement artistique, que de telles missions d'accompagnement soient menées en flirtant avec la manipulation et l'imposture.

La rupture conventionnelle dans votre association

Il s'agit d'un mode de rupture à l'amiable, c'est-à-dire que l'employeur et le salarié décident ensemble de mettre fin au CDI qui les lie. Ce dispositif repose sur une fiction voulant que le salarié puisse décider librement de rompre son contrat de travail. La CGT a toujours été très critique à l'encontre de la rupture conventionnelle : nous pensons que les salariés n'ont pas la possibilité d'imposer une rupture conventionnelle en lieu et place d'une démission, que les employeurs l'utilisent à la place des procédures de licenciement (plus favorables aux salariés) et que les employeurs utilisent des moyens de pression que le salarié ne peut avoir.

Quelle est la procédure ? L'employeur et le salarié conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens. Au cours de cet entretien (ou de ces entretiens), le salarié peut se faire assister en informant l'employeur.

Quel est le contenu de la convention ? La convention de rupture élaborée entre l'employeur et le salarié définit les conditions de cette rupture, notamment le montant de «l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle» qui sera versée au salarié. Ce montant ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 du Code du travail. Cette convention fixe également la date de rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation de la convention par l'autorité administrative. Sous cette réserve, les parties sont libres de fixer, à leur convenance, la date de la fin du contrat de travail. A compter de la date de signature de la convention par l'employeur et le salarié, l'un et l'autre disposent d'un délai de 15 jours calendaires pour exercer ce droit de rétractation.

En quoi consiste l'homologation de la convention ? À l'issue du délai de rétractation mentionné ci-dessus, la partie la plus diligente adresse une demande d'homologation à l'autorité administrative compétente (c'est-à-dire le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle), avec un exemplaire de la convention de rupture.

La validité de la convention est subordonnée à son homologation.

Quelles sont les indemnités dues au salarié ? À l'occasion de la rupture conventionnelle de son contrat de travail, le salarié doit percevoir une «indemnité spécifique» de rupture conventionnelle dont le montant, éventuellement négocié avec l'employeur, ne peut être inférieur au montant de l'indemnité légale de licenciement. À l'instar de la base de calcul de l'indemnité légale de licenciement, la base de calcul de cette indemnité spécifique de rupture conventionnelle doit prendre en compte la moyenne la plus favorable des 3 ou 12 derniers mois versés avant la date de la signature de la convention de rupture. Tout élément de rémunération exceptionnel doit être intégré au prorata. Au moment du départ de l'entreprise, l'employeur doit remettre au salarié un certificat de travail et un exemplaire de l'attestation Pôle emploi. Mais attention il faut que le salarié tienne compte la plupart du temps que l'employeur mélangera la somme due au titre des congés payés. De plus cette indemnité se verra amputée de la CSG/CRDS sur la partie supérieure à l'indemnité de licenciement. Le salarié devra attendre le délai de carence de pôle emploi avant de percevoir la moindre indemnisation de son chômage, car l'indemnité de rupture reçue peut être supérieure à l'indemnité de licenciement prévue par la loi. Dans ce cas, très fréquent, Pôle Emploi applique un différé d'indemnisation calculé de la façon suivante : on calcule la différence entre l'indemnité de rupture perçue et l'indemnité légale. Cette différence est égale à l'indemnité supra-légale. On divise ensuite cette indemnité supra-légale par 90. Le chiffre ainsi obtenu correspond au nombre de jours de carence lié à l'indemnité de rupture supra-légale.

Délai de carence : Pôle emploi applique enfin, à l'issue des deux différés d'indemnisation ci-dessus, un délai de carence forfaitaire de sept jours. Mais ce délai d'attente ne s'applique pas en cas de réadmission à Pôle Emploi dans les douze mois qui suivent la précédente admission.



Demande d'adhésion

Nom et prénom :

Adresse :

Code postal et ville :

Profession :

**Ont participé
à ce numéro :**

Corynne AIMÉ

Sylvain CHARRIER

Marc PINKAS

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