

L'ARTISTE ENSEIGNANT

BULLETIN N° 6

Bulletin de la branche enseignement du SNAM

JUILLET 2001

CAP - CTP

Les élections professionnelles se préparent dès maintenant

Vous travaillez pour une mairie ou un syndicat intercommunal (secteur public) : en cas de litige avec votre employeur, des représentants du personnel élus sont là pour vous aider. Tous les six ans, des élections désignent démocratiquement ces personnes. Le prochain scrutin aura lieu au dernier trimestre 2001.

Pour le premier tour, jeudi 8 novembre 2001, les listes des représentants du personnel seront présentées exclusivement par les organisations syndicales représentatives, dont la CGT, et donc le SNAM aussi. A ce premier tour, si aucune liste n'a été déposée par les syndicats, ou si les votants ont été moins de la moitié des électeurs inscrits, un second tour sera organisé le jeudi 13 décembre 2001. Dans ce cas, les listes peuvent être déposées par toute organisation syndicale de fonctionnaires.

Les Commissions Administratives Paritaires (catégories A, B ou C) sont consultées sur tout événement nominatif de la carrière d'un fonctionnaire: temps partiel, notation, discipline, sanction, avancement d'échelon ou de grade...

Le Comité Technique Paritaire est consulté sur l'organisation, le fonctionnement des services, la durée du travail, les congés, les formations, le règlement intérieur de l'école de musique...

Les territoriaux CGT, quand ils sont présents, s'occupent de ces élections. Mais les enseignants, souvent syndiqués majoritaires des catégories B et A, doivent s'impliquer. Etre présent sur ces listes, et le cas échéant être élu, c'est montrer notre mobilisation, notre vigilance sur des problèmes en suspens comme les congés scolaires, la réduction du temps de travail, les titularisations. Si votre collectivité est trop petite pour que la CGT soit présente, vous pouvez prendre l'initiative de déposer vous-même des listes au titre du SNAM-CGT.

Date limite de dépôt des listes du premier tour :
jeudi 27 septembre 2001.

**ENSEIGNANTS, N'ATTENDEZ PAS LA RENTRÉE,
MOBILISEZ-VOUS DÈS MAINTENANT.**

Charte de l'enseignement spécialisé en danse, musique et théâtre publiée par le Ministère de la culture

Cette charte détermine de nouvelles missions pour l'enseignant : missions pédagogiques et missions de diffusion (avec, participation à la vie culturelle locale), ainsi qu'une modification du temps hebdomadaire de présence de l'enseignant et les lieux dans lesquels les membres des cadres d'emplois territoriaux de l'enseignement artistique sont habilités à intervenir. **Remarques sur cette charte :**

1° Changer la mission d'un enseignant et son temps de présence, ne peut se faire qu'après la modification des statuts particuliers ;

2° La diffusion étant une activité artistique, elle ne peut pas rentrer dans la mission de l'enseignant sans rémunération ;

3° La participation à la vie culturelle locale rentre dans les activités de spectacles en dehors des établissements définis par nos statuts ;

4° La rémunération pour des cachets ne peut se faire sur le

même bulletin de salaire que celui de l'enseignant ;

5° La charte ne fait allusion à aucun moment aux instances de la Fonction Publique CTP et CAP ;

6° C'est l'autorité territoriale qui est responsable d'une école de musique et non un directeur ;

7° Les établissements dans lesquels les membres des cadres d'emplois territoriaux de l'enseignement artistique sont habilités à intervenir sont définis par les statuts particuliers. Le syndicat reste très vigilant à cette interprétation très fantaisiste de ce texte, celui-ci n'a pas de valeur juridique, aussi est-il regrettable qu'il incite les collectivités à ne plus respecter nos statuts particuliers et prend le risque de développer la pratique du travail illégal.

Aucune information du Décret sur le classement des écoles de musique dont parle la charte sur l'enseignement spécialisé. Affaire à suivre...

Grilles de salaires de l'enseignement artistique

1er mai 2001 - Point d'indice = 28,1283

DIRECTEUR de 1ère Catégorie

Échelon	Durée maximum	Durée minimum	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut mensuel	Traitement brut annuel
1er	1 an	1 an	579	488	13 726,66 F	164 720
2ème	1 an 6 mois	1 an	618	517	14 542,33 F	174 508
3ème	2 ans 6 mois	2 ans	664	553	15 555,00 F	186 660
4ème	2 ans 6 mois	2 ans	716	592	16 652,00 F	199 824
5ème	2 ans 6 mois	2 ans	772	634	17 833,33 F	214 000
6ème	2 ans 6 mois	2 ans	835	683	19 211,66 F	230 540
7ème	3 ans	2 ans 6 mois	901	733	20 618,08 F	247 417
8ème	3 ans	2 ans 6 mois	950	770	21 658,83 F	259 906
9ème			1015	820	23 065,25 F	276 783

DIRECTEUR de 2ème Catégorie

Échelon	Durée maximum	Durée minimum	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut mensuel	Traitement brut annuel
1er	1 an	1 an	564	476	13 151,50 F	157 818
2ème	1 an 6 mois	1 an	593	498	13 759,33 F	165 112
3ème	2 ans 6 mois	2 ans	633	528	14 588,16 F	175 058
4ème	2 ans 6 mois	2 ans	701	580	16 024,91 F	192 299
5ème	2 ans 6 mois	2 ans	741	610	16 853,83 F	202 246
6ème	2 ans 6 mois	2 ans	780	640	17 682,66 F	212 192
7ème	3 ans	2 ans 6 mois	830	678	18 732,58 F	224 791
8ème	3 ans	2 ans 6 mois	871	709	19 589,08 F	236 069
9ème	3 ans	2 ans 6 mois	910	739	20 417,91 F	245 015
Exceptionnel			950	769	21 246,83 F	254 962

PROFESSEUR Classe Normale

Échelon	Durée maximum	Durée minimum	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut mensuel	Traitement brut annuel	(Heure brute annuelle)
1er	1 an 6 mois	1 an	433	381	10 716,91 F	128 503	8 031,44
2ème	2 ans 6 mois	2 ans	466	407	11 448,25 F	137 379	8 586,19
3ème	3 ans	2 ans 6 mois	499	429	12 067,08 F	144 805	9 050,31
4ème	3 ans	2 ans 6 mois	534	455	12 798,41 F	153 581	9 598,81
5ème	3 ans	2 ans 6 mois	583	492	13 839,16 F	166 070	10 379,38
6ème	3 ans 6 mois	3 ans	633	529	14 879,91 F	178 559	11 159,94
7ème	3 ans 6 mois	3 ans	681	566	15 920,66 F	191 048	11 940,50
8ème	3 ans 6 mois	3 ans	741	611	17 186,41 F	206 237	12 889,81
9ème			801	657	18 480,33 F	221 764	13 860,25

PROFESSEUR Hors Classe

Échelon	Durée maximum	Durée minimum	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut mensuel	Traitement brut annuel	(Heure brute annuelle)
1er	2 ans 7 mois	2 ans 5 mois	587	494	13 895,41 F	166 745	10 421,56
2ème	2 ans 7 mois	2 ans 5 mois	672	559	15 723,75 F	188 685	11 792,81
3ème	2 ans 7 mois	2 ans 5 mois	726	600	16 877,00 F	202 521	12 657,56
4ème	2 ans 7 mois	2 ans 5 mois	780	641	18 030,25 F	216 363	13 522,69
5ème	3 ans 1 mois	2 ans 11 mois	850	694	19 521,08 F	234 253	14 640,81
6ème	3 ans 1 mois	2 ans 11 mois	910	740	20 815,00 F	249 780	15 611,25
7ème			966	782	21 996,33 F	263 956	16 497,25

Les Professeurs chargés de Direction dans une école agréée ou non bénéficient d'une bonification indiciaire de 30 points soit 843,85 supplémentaires mensuellement.

ASSISTANT SPÉCIALISÉ

Échelon	Durée maximale	Durée minimale	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut mensuel	Traitement brut annuel	(Heure brute annuelle)
1er	1 an	1 an	320	305	8 479,16 F	102 950	5 147,50
2ème	1 an 6 mois	1 an	360	334	9 394,83 F	112 738	5 636,90
3ème	2 ans 6 mois	2 ans	380	349	9 816,75 F	117 801	5 890,05
4ème	2 ans 6 mois	2 ans	400	362	10 182,41 F	122 189	6 109,45
5ème	2 ans 6 mois	2 ans	435	383	10 773,16 F	129 278	6 463,90
6ème	2 ans 6 mois	2 ans	465	406	11 420,08 F	137 041	6 852,05
7ème	3 ans	2 ans 6 mois	495	426	11 982,66 F	143 792	7 489,60
8ème	3 ans	2 ans 6 mois	525	449	12 629,58 F	151 555	7 577,75
9ème	3 ans	2 ans 6 mois	555	470	13 220,33 F	158 644	7 932,20
10ème	4 ans	3 ans	590	497	13 979,75 F	167 757	8 287,85
11ème			638	533	14 992,33 F	179 908	8 995,40

ASSISTANT

Échelon	Durée maximum	Durée minimum	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut mensuel	Traitement brut annuel	(Heure brute annuelle)
1er	1 an	1 an	314	302	8 494,75 F	101 937	5 096,85
2ème	1 an 6 mois	1 an	343	323	9 085,41 F	109 025	5 451,25
3ème	2 ans 6 mois	2 ans	371	342	9 619,91 F	115 439	5 771,95
4ème	2 ans 6 mois	2 ans	400	362	10 182,41 F	122 189	6 109,45
5ème	3 ans	2 ans 6 mois	430	379	10 660,66 F	127 928	6 396,40
6ème	3 ans	2 ans 6 mois	460	402	11 307,58 F	135 691	6 784,55
7ème	3 ans 6 mois	3 ans	490	422	11 870,16 F	142 442	7 122,10
8ème	3 ans 6 mois	3 ans	520	445	12 517,08 F	150 205	7 510,25
9ème	3 ans 6 mois	3 ans	550	466	13 107,83 F	157 294	7 864,70
10ème	4 ans	3 ans 6 mois	580	489	13 754,75 F	165 057	8 252,85
11ème			612	513	14 429,83 F	173 158	8 657,90

Comparaison des salaires bruts mensuels et horaires annuels des professeurs classe normale, professeurs hors classe, assistants spécialisés et assistants

Échelon	Salaire brut mensuel				Heure brute annuelle			
	Professeur Hors Classe	Professeur Cl. Normale	Assistant Spécialisé	Assistant	Professeur Hors Classe	Professeur Cl. Normale	Assistant Spécialisé	Assistant
1er		10 716,91	8 579,16	8 494,75		8 031,44	5 147,50	5 096,95
2ème		11 448,25	9 394,83	9 085,41		8 586,19	5 636,90	5 451,25
3ème		12 064,08	9 816,75	9 619,91		9 050,31	5 890,05	5 771,95
4ème		12 798,41	10 182,41	10 182,41		9 598,81	6 109,45	6 109,45
5ème	13 895,41	13 839,16	10 773,16	10 660,66	10 421,56	10 389,38	6 463,90	6 396,04
6ème	15 723,75	14 879,91	11 420,08	11 307,58	11 792,81	11 159,94	6 852,05	6 784,55
7ème	16 877,00	15 920,66	11 982,66	11 870,16	12 657,56	11 940,50	7 489,60	7 122,10
8ème	18 030,25	17 186,41	12 629,58	12 517,08	13 522,69	12 889,81	7 577,75	7 510,25
9ème	19 521,08	18 480,33	13 220,33	13 107,83	14 640,81	13 860,2	7 932,20	7 864,70
10ème	20 815,00		13 979,75	13 754,75	15 611,25		8 287,85	8 252,85
11ème	21 996,33		14 992,33	14 429,83	16 497,25		8 995,40	8 657,90

Le but de ce tableau n'est pas d'opposer des catégories professionnelles dont la différence salariale se veut reposer sur une différence de compétence, mais de démontrer l'important décalage qui existe entre le salaire d'un assistant spécialisé et celui d'un professeur (14 % en début de carrière, 19 % en fin de carrière et 32 % avec les professeurs hors classe), disparité encore plus accentuée si l'on se réfère au salaire horaire annuel (36 % en début et fin de carrière, 45% avec les professeurs hors classe).

Or cette grande disparité n'a pas de justification ; l'assistant spécialisé n'assiste personne et, comme pour le professeur, il lui est demandé un diplôme spécifique (Diplôme d'État de Professeur). Autre injustice, qu'il soit assistant spécialisé, c'est-à-dire ayant fait l'effort d'obtenir un diplôme qui n'est pas réputé facile, ou qu'il soit assistant c'est-à-dire sans D.E., le salaire est quasiment le même.

Concernant les assistants, sachant que ce cadre d'emplois ne recouvre pas véritablement une réalité professionnelle, mais a été créé pour une catégorie qui, pour des raisons diverses, ne pouvait pas être intégrée dans l'un des deux

autres cadres d'emplois, il est indigne que rien ne leur ait été proposé (formation continue, formation diplômante, reconnaissance professionnelle) pour leur permettre de rejoindre le grade d'assistant spécialisé ou de professeur.

Quelques exemples pris dans la presse : une ville recrute un assistant spécialisé à temps non-complet (14 heures

hebdomadaires, 6005 francs en début de carrière), discipline "Formation Musicale" ; profil de poste : coordination des contenus pédagogiques, recherche et élaboration de nouveaux outils et méthodes pédagogiques, suivi de la cohérence entre la formation musicale et les classes d'instruments, travail sur la multiplicité des langages, mise en place

d'un atelier d'édition musicale, souci de l'adaptation de la formation aux métiers de la musique, large notion de la culture musicale (écriture, composition, etc.), bonne connaissance des techniques MAO souhaitée. Est-ce là le profil d'un assistant fût-il spécialisé ?

Autre exemple : une communauté de communes (3 collectivités) recrute un assistant ou assistant spécialisé ; les deux grades seraient-ils bonnet blanc et blanc bonnet dans l'esprit des municipalités ?

“Seules la pluie, la neige et la grêle tombent du ciel, pas les augmentations de salaire. Si vos traitements augmentent, c'est parce que les organisations syndicales le revendiquent : la CGT agit avec insistance sur ce sujet.”

Résultats des concours traditionnels organisés en 1999 et 2000

Directeurs de première catégorie : 132 inscrits, 80 présents, 8 postes ouverts, 6 admis : 95,5% restent en situation précaire

Directeurs de deuxième catégorie : 109 inscrits, 93 présents, 22 postes ouverts, 19 admis : 83,5% restent en situation précaire - **Assistants** : 1138 inscrits, 2819 présents, 1208 postes ouverts, 919 admis : 73,5% restent en situation précaire.

Par ces chiffres on voit l'énorme pourcentage d'enseignants titularisables toujours en situation de précarité. De plus le chiffre d'assistants inscrits au concours ne représente pas le chiffre réel d'enseignants non titulaires, car nombre d'entre eux, bien qu'ayant fait la preuve de leur valeur tant artistique que pédagogique, ne rentrent pas dans les conditions imposées par ces concours, l'arrêté pris le 17 avril 2001 (voir article page 11) pourrait apporter une bouffée d'oxygène.

Les concours traditionnels de recrutement des assistants spécialisés se tiendront à la fin de cette année 2001 ; peut-on en espérer de meilleurs résultats ?

Néanmoins, nos ministères de tutelle vont-ils longtemps se satisfaire de chiffres aussi scandaleux ? Vont-ils longtemps accepter que, 10 ans après la signature des décrets créant les cadres d'emplois de la filière culturelle, les municipalités traînent ainsi des pieds pour ouvrir les postes, nous laissant à la merci de toutes les pressions, de toutes les mesures arbitraires ?

Courrier du Ministère de l'emploi et de la solidarité

*Le sous-directeur de la
négociation collective*
M. Pascal FLORENTIN

Objet : les difficultés de l'application de la convention collective nationale de l'animation socioculturelle dans la région Rhône-Alpes en raison de la co-existence de celle-ci, depuis le 2 juillet 1998, avec une convention régionale non étendue couvrant les écoles de musique...

... Pour les écoles de musique de la région Rhône-Alpes, qui sont couvertes par les deux conventions susmentionnées, il me semble, sous réserve de l'interprétation souveraine des tribunaux, que deux situations se présentent :

- soit elles sont affiliées à la Fédération musicale Rhône-Alpes et appliquent, d'une part, la convention collective nationale de l'animation et, d'autre part, la convention collective régionale lorsque les dispositions de cette dernière sont plus favorables que celles de la convention collective nationale ;

- soit elles ne sont pas affiliées à la Fédération musicale Rhône-Alpes et appliquent uniquement la convention collective de l'animation.

Certificat d'Aptitude - nouvelle mouture -

Léger lifting pour cet examen emblématique du Ministère de la culture. C'est un arrêté en date du 17 avril 2001 (JO du 28 avril) qui est venu apporter la bonne nouvelle. Quatre types de CA sont différenciés : directeur, professeur chargé de direction, professeur de musique et professeur de danse. Dans tous les cas, des candidats éventuels pourront s'inscrire s'ils «peuvent attester d'une carrière ou de travaux faisant autorité dans la spécialité (...) ou d'un diplôme reconnu d'un niveau équivalent après avis de la commission nationale (...)». La dite commission sera composée d'au moins quatre personnes : le directeur de la DMDTS ou son représentant, un inspecteur, un directeur de CNR, une personnalité qualifiée.

L'expérience nous laisse déjà entrevoir ces quelques remarques.

La commission se prononcera sur un «diplôme reconnu d'un niveau équivalent», mais équivalent à quoi ? A la carrière ? Aux travaux faisant autorité ? Au CA lui-même ? On savait que, dans le cadre du concours externe de professeur territorial d'enseignement artistique du CNFPT, les candidats non titulaires du CA mais d'un diplôme de niveau BAC + 4 ou plus pouvaient présenter leur candidature devant une commission de recevabilité. Le Ministère de la culture sous-entendrait-il une telle équivalence ? Ou bien sera-t-il recherché une équivalence entre un diplôme et une carrière ? Dans ce cas, on imagine la part énorme d'incertitude et d'arbitraire d'un tel jugement.

Il est de notoriété publique que le CA est décerné de manière particulièrement contestable. Une telle mesure apportera-t-elle un peu plus de crédibilité à ce diplôme pourtant si important pour notre profession ? On peut légitimement en douter. La commission n'est ouverte ni aux syndicats, ni à des

témoins extérieurs, ni à un quelconque organisme de contrôle indépendant : le souffle de la transparence n'a pas encore atteint les rivages de la rue de Valois.

Dans quelques mois, la société française reconnaîtra officiellement qu'une certaine durée d'expérience professionnelle sera équivalente à des conditions de titres ou de diplômes pour présenter des concours. On ne connaît pas encore les détails de cette mesure, mais on peut déjà se poser la question quant à son articulation avec la dite commission : celle-ci n'est-elle pas un peu anticipée ? Aura-t-elle les mêmes critères d'évaluation ? Quid d'un candidat qui présenterait son dossier professionnel simultanément aux deux systèmes et qui se verrait répondre positivement par l'un et l'inverse par l'autre...

Considérer qu'une carrière ou des travaux exceptionnels ouvrent la porte à l'examen du CA est positif ; cependant, en supprimant l'alinéa 2 de l'article 6 du décret qui régissait le CA (soit, au cours des 3 années antérieures, de l'activité nécessaire à l'ouverture des droits au régime spécifique, annexe 10, de l'assurance chômage), ce nouveau texte exclut de fait les musiciens et danseurs intermittents, les renvoyant vers l'hypothétique commission nationale. Certes, le métier d'enseignant doit, comme un autre, s'apprendre. Les centres de formation au DE ou au DUMI, ainsi que les cursus des conservatoires supérieurs conduisant à l'obtention du CA sont les passages obligés d'un avenir serein et reconnu de notre profession. Mais, si ces dispositifs concernent la majorité des futurs enseignants du pays, ils ne sauraient exclure les personnalités artistiques de renommée incontournable qui pourront ainsi transmettre leurs talents aux générations suivantes.

Aménagement et Réduction du Temps de Travail (ARTT) - loi du 3 janvier 2001 -

Sauf pour les délibérations d'assemblées locales prises avant la loi du 3 janvier 2001 (clause de validité) les principes applicables dans les collectivités territoriales en matière d'aménagement et de réduction du temps de travail résultent de l'article 7-1 de la loi du 26 janvier 1984 dans les limites applicables aux agents de l'Etat, tout en reconnaissant la nécessité d'adaptations propres aux collectivités locales.

Le décompte annuel de 1600 heures constitue à la fois un «plafond» et un «plancher» (sauf sujétions particulières liées à la nature des missions).

En dehors de ces hypothèses, le maintien d'une durée inférieure à ce décompte ne peut résulter que de la valida-

tion de situations acquises à la date de publication de la loi (2ème alinéa de l'article 7-1 de la loi du 3 janvier 2001).

Un décret d'application de l'article 7-1 de la loi du 26 janvier modifiée sera prochainement publié.

Certaines collectivités ont négocié des accords sur une réduction du temps de travail = 17,5/20° ou 14,5/16°. Les 2,5/20° ou 1,5/16° pouvant servir à des besoins précis (réunions, auditions de classe, concours, examens, contrôles) pendant l'année scolaire, sans dépasser toutefois un 20/20° ou un 16/16° du temps hebdomadaire de présence ; cet aménagement peut venir en contrepartie des congés scolaires.

A ce jour, toujours aucune directive nationale pour les enseignants.