

# L'ARTISTE ENSEIGNANT

## Cadre juridique des spectacles en amateurs

En mai dernier, le SNAM a reçu du Ministère de la culture une invitation à participer au groupe de travail consacré au cadre juridique des spectacles amateurs, à la DMDTS.

Dans le cadre de leur service et hors temps d'enseignement, les enseignants artistiques peuvent participer volontairement à des actions de diffusion de caractère pédagogique : auditions, concerts annuels des professeurs, présentations d'instruments. Conformément aux résolutions du 32ème congrès de la Fédération du spectacle, il n'y a pas lieu de limiter ces activités organisées sans billetterie et à l'intérieur des conservatoires.

Mais il est nécessaire de mieux réglementer les autres actions de diffusion de ces agents publics, notamment au sein de spectacles amateurs. Or le cadre juridique actuel, basé sur un décret de 1953, parle beaucoup d'associations loi 1901 mais ne fait aucun état des enseignements artistiques des collectivités locales.

En général, ces enseignants sont de véritables professionnels des métiers du spectacle vivant. D'autre part, c'est pour répondre aux besoins du public en matière d'enseignement artistique qu'ils sont salariés par des collectivités locales, normalement en qualité de titulaires mais aussi contractuellement, exclusivement pour des tâches d'enseignement définies dans leurs statuts particuliers.

Bien souvent la mairie souhaite les utiliser, hors et en plus de leur fonction d'enseignant, pour dynamiser la vie culturelle locale ou, pire, animer des lieux ou des périodes creuses, voire pour constituer de toute pièce une véritable programmation musicale, en collaboration plus ou moins obligatoire des grands élèves. Assujettir les enseignants à participer à ces spectacles organisés par leurs employeurs publics, dans le cadre de leur service (et donc sans rémunération supplémentaire), sous prétexte par exemple d'un surplus de congés perçus en regard des autres personnels territoriaux, et arguant du caractère pseudo pédagogique de l'activité de diffusion notamment auprès des élèves, serait un véritable détournement du statut ainsi qu'une concurrence déloyale à l'égard des artistes professionnels.

De plus, la rémunération supplémentaire perçue par un agent public pour une activité d'artiste professionnel ne s'oppose pas à la règle de non cumul des emplois

publics de 1936, celle-ci prévoit explicitement des dispositions à cet égard.

La BNE propose de compléter la réglementation actuelle par ce texte :

«Lorsqu'un employeur public local, notamment une collectivité territoriale, organise et produit un spectacle amateur, les enseignants artistiques en fonction au sein de ladite collectivité et intervenant en qualité d'artistes interprètes hors de leur lieu habituel de travail doivent être considérés comme des artistes professionnels, au même titre que ceux qui ne seraient pas enseignants».

Hélas, le groupe de travail ne se réunira pas de sitôt, la DMDTS ayant annulé la réunion suite au changement de gouvernement.

## Examen professionnel

Pour la première fois en 2003 est envisagé un examen professionnel de professeur territorial d'enseignement artistique par promotion interne. 36 disciplines sont concernées pour les musiciens, trois pour les danseurs.

Cet examen est ouvert aux fonctionnaires territoriaux qui, âgés de quarante ans au moins, justifient de plus de dix années de services effectifs accomplis dans un emploi d'assistant spécialisé d'enseignement artistique.

Les lauréats peuvent être inscrits sur la liste d'aptitude au grade de professeur territorial d'enseignement artistique.

L'examen professionnel porte sur la discipline choisie par le candidat au moment de son inscription au concours.

**Calendrier prévisionnel** : Le retrait du dossier se ferait du 6 au 31 janvier 2003, date limite de dépôt : 7 février 2003, les épreuves écrites se situeraient à compter du 8 avril 2003 et les épreuves orales en avril-mai 2003.

# Petit résumé sur le conseil de prud'hommes à l'usage des enseignants du secteur privé

Le conseil de prud'hommes est un organisme chargé de régler les litiges individuels qui interviennent entre salariés et employeurs à l'occasion du contrat de travail. **C'est une institution unique en Europe, elle est la seule expression nationale des salariés en faveur d'une organisation syndicale.**

Il y a en principe un conseil de prud'hommes au chef-lieu du département ou de l'arrondissement auprès duquel le salarié doit s'adresser en cas de désaccord avec l'employeur. **Cependant, avant d'avoir recours au conseil de prud'hommes, le salarié ne doit pas hésiter à s'informer de ses droits ; il peut se renseigner auprès de son syndicat, du délégué du personnel, quand il y en a un, de l'inspecteur du travail, ou d'un avocat.**

Chaque conseil de prud'hommes comprend au moins un bureau de conciliation et un bureau de jugement, ainsi qu'une formation de référé pour intervenir en cas d'urgence.

Le conseil de prud'hommes est compétent pour tout ce qui concerne le contrat de travail, la bonne application du code du travail et des conventions collectives.

La procédure est gratuite sauf si une mesure d'instruction, une expertise sont ordonnées. Tout salarié peut se faire assister ou représenter.

Le salarié doit faire parvenir sa demande au greffe du conseil de prud'hommes.

Il est fréquent que, lors de la rupture du contrat de travail, l'employeur demande de signer un reçu pour solde de tout compte, qu'il est préférable de ne pas signer ; si ces sommes ne correspondent pas à ce qui est dû, le salarié peut les contester dans un délai de deux mois. **Mais, attention, il est impossible d'intenter un second procès à propos de demandes qui auraient été oubliées à l'occasion du premier procès.**

Chaque affaire passe devant le bureau de conciliation avant de faire l'objet, le cas échéant, d'un examen devant le bureau de jugement. Le greffier indique au demandeur la date de la séance de conciliation, soit verbalement lors du dépôt de la demande, soit par simple lettre. Le bureau de conciliation écoute les explications des deux parties et s'efforce de trouver un accord en respectant les intérêts de chacun.

Première hypothèse, si un accord intervient : un procès-verbal est établi. **Le procès est alors terminé.**

Deuxième hypothèse, en l'absence d'accord ou si celui-ci est partiel, le bureau de conciliation peut : soit transmettre l'affaire au bureau de jugement, soit prévoir certaines mesures, avant de transmettre l'affaire devant le bureau de jugement.

**Sans motif légitime**, l'absence du demandeur rend la demande caduque, elle ne pourra être renouvelée qu'une fois.

Le greffier du tribunal de conseil de prud'hommes

convoque le salarié avec l'employeur devant le bureau de jugement. A l'audience, le salarié doit être présent ou représenté ; le bureau de jugement écoute les explications des deux parties ou de toute autre personne qui assiste le salarié. Alors le bureau de jugement peut : soit constater un accord amiable, soit rendre immédiatement un jugement, soit indiquer la date à laquelle le jugement sera rendu ultérieurement. **Si le salarié ne peut ni assister, ni se faire représenter à l'audience, il doit en avvertir immédiatement le greffe pour faire reporter l'affaire.**

En cas d'urgence, la formation de référé du conseil de prud'hommes peut ordonner des mesures immédiates.

Si le salarié n'est pas satisfait de la décision rendue par le conseil de prud'hommes, il peut contester.

**Attention, un recours abusif expose au paiement d'une amende et, le cas échéant, au versement d'une indemnité à la partie adverse.**

Le greffe du conseil de prud'hommes notifie le jugement en adressant aux deux parties une copie certifiée conforme du jugement par lettre recommandée avec accusé de réception.

**La CGT a de nombreux conseillers prud'hommes, qui ont reçu une très complète formation juridique, parmi ceux-ci, il y a des représentants de la Fédération du Spectacle (FNSAC) et du SNAM ; ces conseillers ont l'habitude de travailler en réseaux et donc, quel que soit leur secteur d'origine, ils seront attentifs à vos difficultés.**

**C'est pourquoi il sera très important d'aller voter CGT le 11 décembre prochain.**

## Dernière minute... CNFPT

1) La loi sur la résorption des emplois précaires (loi Sapin) prévoit des conditions d'ancienneté pour l'intégration directe ; les services accomplis peuvent l'avoir été dans différentes collectivités ou établissements mais à condition que les fonctions exercées correspondent au statut particulier du cadre d'emplois ;

2) Selon que l'enseignant bénéficiant de l'intégration par voie directe possède ou non le diplôme requis, le dossier ne sera pas déposé au même endroit ;  
a. en possession du diplôme requis, la collectivité dépose le dossier en préfecture ;  
b. en l'absence du diplôme requis, mais avec la reconnaissance des acquis professionnels, la collectivité dépose le dossier au CNFPT.

## Acquis professionnels

Le décret n° 2002-348 du 13 mars 2002 relatif à la reconnaissance de l'expérience professionnelle en équivalence des titres ou diplômes requis pour l'accès aux cadres d'emplois de la Fonction Publique Territoriale est enfin paru.

La durée minimale de l'expérience professionnelle est fixée :

1) à deux ans lorsque le diplôme ou titre requis est du niveau de la fin du premier cycle de l'enseignement secondaire, du brevet d'études professionnel ou d'un niveau équivalent ;

2) à trois ans lorsque le diplôme ou titre requis est du niveau de la fin du deuxième cycle de l'enseignement secondaire ou professionnel ou d'un niveau équivalent ;

3) à quatre ans lorsque le diplôme ou titre requis est du niveau du premier cycle de l'enseignement supérieur général ou technologique ou d'un niveau équivalent ;

4) à cinq ans lorsque le diplôme ou titre requis est un diplôme de deuxième ou troisième cycle de supérieur général ou technologique ou d'un niveau équivalent.

Toutefois, lorsque le candidat justifie déjà d'un diplôme ou d'un titre d'un niveau immédiatement inférieur à celui du titre ou diplôme requis, la durée minimale de l'expérience professionnelle susceptible d'être reconnue est fixée à deux ans.

Peut être prise en compte au titre de cette expérience toute activité professionnelle dont l'exercice nécessite un niveau de qualification équivalent à celui sanctionné par le titre ou le diplôme pour se présenter au concours.

Comme on peut le constater ce décret ne fait aucune mention d'équivalence avec les diplômes artistiques, aussi y a-t-il lieu de s'inquiéter pour la lecture qu'en feront les collectivités territoriales.

Dans le but de connaître la position que le CNFPT prend pour ce décret en ce qui concerne les cadres d'emplois de la filière culturelle, la Fédération du spectacle CGT a donc écrit une lettre à Madame Lydie GRONDIN :

*«(...) Le décret n° 2002-348 du 13 mars 2002 relatif à la reconnaissance de l'expérience professionnelle en équivalence des titres ou diplômes requis pour l'accès aux cadres d'emplois de la Fonction Publique Territoriale est paru.*

*La filière culturelle est concernée au même titre que les autres filières par ce décret ; le problème est que les études artistiques (arts plastiques, danse, art dramatique ou musique) ne semblent pas prises en compte par la rédaction de ce décret qui ne mentionne que l'enseignement général, professionnel, technologique.*

*Nous craignons donc de nous heurter à une fin de non-recevoir de la part de nos tutelles.*

*Aussi avons-nous besoin de connaître les éventuelles précisions qu'aurait pu obtenir le Centre National de la Fonction Publique Territoriale, ainsi que sa position sur ce point, pour pouvoir renseigner concrètement les syndicats adhérents à notre fédération.*

*Dans l'attente de votre réponse (...)*

---

**V**oici la lettre que nous avons reçue de la DMDTS en réponse à notre courrier demandant s'il existe une liste d'équivalence concernant les diplômes étrangers pour se présenter aux épreuves des différents certificats d'aptitude :

*«(...) Votre récent courrier traduit l'intérêt porté par votre syndicat à la situation des musiciens qui sont titulaires de diplômes étrangers et souhaitent exercer une activité d'enseignant en France.*

*C'est avec un soin tout particulier que votre demande a été examinée. Pour y donner suite, je dois vous préciser que les dossiers de candidature à l'examen du certificat d'aptitude aux fonctions de professeur de musique sont étudiés individuellement par la commission nationale prévue à l'article 10 de l'arrêté du 17 avril 2001, dès lors que les candidats ne sont pas titulaires de l'un des titres requis ou ne remplissent pas les conditions prévues à l'article 4 de cet arrêté, mais possèdent d'autres diplômes étrangers.*

*Si à l'issue des différentes séances de cette commission, un certain nombre d'éléments concernant les diplômes étrangers ont pu être réunis, ils ne sauraient constituer une liste de référence, communicable, qui lierait par ailleurs la commission nationale.*

*Je tiens à vous préciser que les dossiers de ces candidats font l'objet d'un traitement particulièrement soigné par les membres de cette commission, qui veillent à ce que les avis soient rendus dans un souci de cohérence et d'ouverture aux cursus de formation des autres pays, notamment européens.(...)*

# Groupe de travail fédéral sur les enseignements artistiques

Les enseignements artistiques prenant une place de plus en plus importante dans les syndicats de la Fédération, la Commission Exécutive de la FNSAC du 20 mars 2000 décidait la création d'un groupe de travail sur les enseignements artistiques.

S'il est vrai que tous les syndicats sont confrontés au problème de la formation professionnelle, la formation initiale est plus spécifiquement le domaine des syndicats représentant les artistes, donc du SFA, du SNAC, du SNAM, du SNAP et de l'USPAOC (1). Des cinq syndicats concernés, les quatre premiers sont des syndicats dont la mission statutaire principale est la défense des artistes, deux ne sont pas des syndicats de salariés, le SNAC et le SNAP, quant à l'USPAOC, sa responsabilité en fait un syndicat plus généraliste.

Outre sa fonction de défense des salariés, le but de ce groupe de travail est de dégager des orientations fédérales, d'harmoniser les revendications pour des personnels qui dépendent parfois de champs de syndicalisation croisés (exemple : les danseurs adhérents au SFA ou au SNAM, les artistes plasticiens au SNAP ou à l'USPAOC), mais aussi de plusieurs ministères de tutelle : Culture, Fonction Territoriale, Intérieur, de l'Emploi et de la Solidarité, direction du Travail, etc.

Si cet exposé donne l'impression d'une grande diversité de situations, il apparaît cependant, en filigrane, un certain nombre de fils conducteurs qui les relient :

- Ces personnels sont tous dans le secteur public et le secteur privé, leur carrière n'étant pas linéaire, ils passent même parfois d'un secteur à l'autre, aussi ce qui se pratique dans un secteur peut rejaillir sur l'autre.
- Ils ont des spécificités en terme d'organisation du travail, d'horaire hebdomadaire, d'activité artistique nécessaire à une bonne transmission du savoir.
- Ils sont dispersés géographiquement et dépendent des politiques culturelles menées dans les villes ou les régions.

- Le petit nombre de salariés qui se trouve dans chaque entreprise ou secteur d'entreprise les rend plus facilement soumis à pressions, donc plus vulnérables, surtout quand il y a volonté de l'employeur de ne pas appliquer les textes normatifs.

- Dans chacun de ces secteurs, la FNSAC-CGT est souvent seule présente à travers ses syndicats.

Une étude rapide de la convention collective qui régit le secteur privé démontre que la situation est la même pour tous ; par contre il y a des incohérences dans les statuts de la filière culturelle, cadres d'emplois inexistantes ou carrière bloquée.

Enfin, les classes à PAC (Projet Artistique et Culturel), installées dans la précipitation et le flou, pour lesquelles les artistes sont sollicités parfois dans des conditions financières et matérielles telles qu'ils sont dans l'incapacité d'effectuer une mission cohérente ; car s'il y a des lieux où l'enseignant est porteur d'un projet et demande la collaboration d'un artiste, il y en a où ceux-ci sont parachutés sans plus de précision, ni de connaissance du cadre de leurs interventions, ce qui soulève une hostilité bien compréhensible de la part des enseignants, alors que nos rôles sont complémentaires et non pas rivaux.

Toutes ces données justifient la volonté et la légitimité de la Fédération du Spectacle CGT d'entreprendre une réflexion et d'être une force de propositions en ce qui concerne les enseignements artistiques.

(1) SFA : Syndicat Français des Artistes-Interprètes, SNAC : Syndicat National des Auteurs-Compositeurs, SNAP : Syndicat National des Artistes Plasticiens, USPAOC : Union Nationale des Syndicats CGT des Personnels des Associations et Services d'intérêt social, de la Culture, des Loisirs, du Tourisme et du Plein-air.

## **Demande d'adhésion**

Nom et prénom : .....

Adresse : .....

.....

Code postal et ville : .....

Profession : .....

**A renvoyer au SNAM - 14-16 rue des Lilas - 75019 Paris**

---

**Ont participé à  
ce numéro :**

*Alain LONDEIX*

*Marc PINKAS*

*Danielle SEVRETTE*

---