

Snam.infos

“Snam.infos”

Bulletin trimestriel du SNAM

Correspondance :

14-16 rue des Lilas, 75019 Paris

En France : ☎ 01 42 02 30 80 - Fax 01 42 02 34 01

International : Snam ☎ + 33 1 42 02 30 80

Fax + 33 1 42 02 34 01

e-mail : snam-cgt@wanadoo.fr

site : www.snam-cgt.org

Tarifs et abonnement

Prix du numéro : 4 Euros (port en sus : tarif “lettre”)

Abonnement : 15 Euros (4 numéros)

Directeur de la publication : Raymond Silvand

Rédacteur en chef : Marc Slyper

Maquette, photocomposition : Nadine Hourlier

Photogravure, impression

P.R.O.F. 24 rue des Montiboeufs - 75020 Paris

Routage : O.R.P.P.

Commission paritaire : 0110 S 06341

Dépôt légal : 4ème trimestre 2006

Union Nationale des Syndicats d'Artistes Musiciens
de France - CGT (SNAM)

Fédération Nationale des Syndicats du Spectacle,
de l'Audiovisuel et de l'Action Culturelle (FNSAC/CGT)

Fédération Internationale des Musiciens (FIM)

Sommaire

RAPPORT SUR L'ETAT DE L'UNION ... p. 1

L'ARTISTE ENSEIGNANT p. 13

RAPPORT SUR L'ETAT DE L'UNION

Introduction

Il revient au prochain Congrès de l'Union des syndicats d'artistes musiciens de France CGT (SNAM) de faire un point très précis de l'évolution de notre métier et de la situation de son exercice et des conditions d'emploi et de rémunération. Jamais, probablement, la situation n'aura été aussi grave, crise sociale qui rappelle celle occasionnée par le passage du cinéma muet au cinéma parlant et celle liée à la fermeture de nombre de cabarets et de petits bals populaires dans tout le pays, conséquences du développement de la radio et, plus tard, de la télévision.

Si les deux premières crises sont liées à des évolutions technologiques entraînant des évolutions sociales importantes, celle que nous rencontrons aujourd'hui est le résultat d'une volonté politique de certains et d'une incapacité d'autres à répondre aux enjeux de cette crise.

Sans s'y méprendre, le développement des politiques culturelles depuis la création du Ministère de la culture sous Malraux et son développement sous Jack Lang, est aujourd'hui totalement remis en cause...

Lors de ce congrès nous devons tirer bilan de notre outil syndical, de notre Union, de son fonctionnement, de son organisation et de sa pérennité en y intégrant la réforme de la cotisation – le Cogétise - ...

Nous publions dans Snam.infos la première partie du rapport sur l'état de l'Union, la deuxième partie parviendra directement aux syndicats de l'Union.

PUBLICATION TRIMESTRIELLE

DE L'UNION NATIONALE DES SYNDICATS D'ARTISTES MUSICIENS DE FRANCE CGT

N° 20 - DECEMBRE 2006

1/ Du Big-bang à l'expansion

L'arrivée de la gauche au pouvoir en 1981 et la nomination de Jack Lang au Ministère de la culture ont abouti à un doublement du budget (la culture s'affichant comme 1 % du budget de l'Etat). La base de l'utilisation du budget aura été, concernant la création, l'aide au projet. Cela a entraîné la création d'une multitude de structures, compagnies, groupes de musique, de danse, lyriques... Nous connaissons bien les effets de cette politique, pour exemple : en 1987, la Caisse des congés spectacles recensait 6500 musiciens professionnels, moins de 20 ans après en 2004, ils étaient plus de 30 000. Parallèlement, le temps de travail global et les offres d'emploi ont considérablement augmenté, mais à une vitesse bien moins grande que le nombre de professionnels, ce qui s'est traduit par une diminution du nombre de jours travaillés pour chaque professionnel par an (il est des chiffres qui parlent tout seuls : en 1969 il fallait 1 014 heures de travail pour ouvrir des droits d'allocation chômage aux annexes 8 et 10, on sait aujourd'hui ce que représente le curseur de 507 heures.

Cette explosion de l'offre artistique, de la création, s'est traduit par le développement non maîtrisé du nombre d'entreprises (de l'association à la SA). Comme en témoigne aujourd'hui le nombre de demandes et d'obtention de licences d'entrepreneurs de spectacles.

Un des effets les plus pervers de ce développement culturel est la durée de vie dans la profession. Nos caisses de retraite complémentaire peuvent témoigner d'une pyramide des âges très aplatie. Peu d'artistes musiciens ont la possibilité de finir leur carrière professionnelle en partant à la retraite. Les chiffres là aussi sont tenaces et expressifs : au bout de trois années, 70 % des entrants dans la profession d'artiste musicien se retrouvent sortis... avec son cortège de mal-être, et de crise sociale, beaucoup ayant abandonné leurs études pour se vivre musicien professionnel.

Le maître mot de ce développement culturel est bien la précarité.

La «stabilisation», la pérennisation de l'emploi (hors des orchestres permanents et des artistes enseignants) reposent sur l'organisation de la précarité : le droit au chômage. Nombre d'entreprises, et non des moindres, ont travaillé à une structuration de l'emploi qui, de fait, structurait le recours au CDD en les pérennisant, les fidélisant, en leur garantissant l'ouverture de droits à l'assurance chômage. Ce développement culturel a engendré une multitude de créations, de productions, de diffusions, d'offres de spectacles et de concerts, avec une explosion du nombre de représentations globales à l'année mais, de fait, à un nombre de représentations par chaque collectif d'artistes, troupes, compagnies, groupes, orchestres, en chute, ce que de nombreux rapports ont souligné en précisant que le nombre de représentations en moyenne lié à une création tournait autour de quatre.

Enfin, le problème considérable du public, des publics, se pose et la diversité culturelle mérite une tout autre rencontre avec tous les publics.

2/ Les financements

Le budget du Ministère de la culture a frôlé le 1 % du budget de l'Etat, sans jamais l'atteindre réellement à la fin des années 1980, depuis il ne cesse de diminuer. Les premières attaques datent de 1993 avec l'élargissement du périmètre du budget, et aujourd'hui la diminution du budget entraîne automatiquement une diminution du budget en direction de la culture.

Dans le même temps, les collectivités territoriales ont commencé à prendre une place déterminante comme financeurs. C'est aujourd'hui près de 70 % des financements publics qui sont à la charge des collectivités. La dernière période aura vu ces budgets attaqués et fragilisés. La déconcentration des budgets de l'Etat, la décentralisation avec transfert de compétences aux collectivités territoriales, sans que l'Etat ne donne les moyens nécessaires pour faire face à ces nouvelles responsabilités, fragilisent à tous les échelons des collectivités, et donc les budgets alloués à la culture et aux politiques culturelles.

Ces financements ont eu des répercussions et ont bénéficié globalement à l'ensemble de nos branches professionnelles et à tous les secteurs, qu'ils soient publics ou qu'ils soient privés. Le législateur et les gouvernements ont, par ailleurs, mis en place des systèmes de soutien dans le

spectacle vivant par l'intermédiaire de taxes parafiscales aujourd'hui taxe fiscale – impôts affectés. C'est le cas pour les fonds de soutien au théâtre privé et à la chanson variétés jazz aujourd'hui EPIC-le CNV.

La loi de 1985 sur les droits voisins aux droits d'auteur et la mise en œuvre des droits à rémunération pour copie privée et la rémunération équitable ont donné aux sociétés civiles de perception et de répartition des droits de propriété intellectuelle des budgets et un rôle important dans le financement, tout particulièrement, du spectacle vivant.

Ce n'est pas les attaques contre la copie privée et la remise en cause du champ des licences légales qui ne maintiendraient pas cette inquiétude et ce climat de crise sur les financements du spectacle vivant.

3/ Des retombées économiques considérables le plus souvent non prises en compte

Si aujourd'hui chaque collectivité territoriale, nombre d'associations, de monuments historiques, d'institutions... organisent leurs festivals, c'est que les retombées en sont particulièrement «juteuses». Retombées économiques, reconnaissance des villes, régions, territoires, au niveau national, européen, voire mondial... il aura fallu les grèves de 2003, notamment du Festival d'Avignon pour que soit enfin considéré que les festivals sont des éléments déterminants dans le fonctionnement des économies locales, régionales, nationales. Cela a permis à nombre de rapports, dont ceux de Jean-Paul Guillot, de préciser que nos branches d'activité avaient un rythme de progression, de génération de richesses, bien plus important chaque année que celui du produit intérieur brut (PIB).

Cette création de richesses n'est donc pas imputable aux seules industries culturelles mais bien à cette grande diversité de création, d'artistes, d'auteurs, de projets, mais aussi d'entreprises.

C'est bien l'ensemble de ce système qui commençait à montrer mois après mois des signes de faiblesse à la veille de l'ouverture des négociations au sein de l'UNEDIC en 2003.

C'est bien ce qui nous avait amenés, la Fédération du spectacle CGT et ses syndicats, à réclamer le 25 février 2003 dans nos grèves et nos manifestations l'ouverture d'une concertation nationale, la mise en œuvre d'une loi d'orientation indispensable à garantir les conditions des négociations au sein de l'UNEDIC...

4/ Les prétendues réformes de professionnalisation du régime d'assurance chômage

On aura presque fini par oublier l'accord dit FESAC conclu en 1999 et 2000 par la Fédération des entreprises du spectacle, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma et notre Fédération ainsi que par la CFDT et la CGC. Cet accord tenait bien compte, lui, des conditions d'exercice de nos professions. Le MEDEF et la CFDT, reniant sa signature, n'en ont jamais voulu.

La réforme catastrophique de 2003 a été constatée et dénoncée comme telle par l'ensemble des rapports d'expertise – le rapport Kert/Paillé de l'Assemblée Nationale, celui de Jacques Valade au Sénat, et les rapports d'expertise de Jean-Paul Guillot. Sur ces bases, les pouvoirs publics et le Ministre de la culture et de la communication, Renaud Donnedieu de Vabres, ont affirmé la nécessité de réformer le protocole de 2003 et ont même fléchi ce qui serait négocié et ce qui pourrait être agréé par le gouvernement.

On connaît la chanson, de reniement en reniement, de communication en communiqués, le Ministre et le gouvernement ont renoncé à l'ensemble de leurs engagements, ce volte-face aura permis l'agrément de l'accord d'avril 2006 qui confirme celui de 2003, le modifie quelque peu à la marge mais surtout par ce «réagrément» le coule dans le marbre. Les mêmes, MEDEF, CGPME, UPA, CFDT, CGC, CFTC auront bien amusé la galerie, soutenus en cela par le Ministre et le gouvernement mais, en fait, en instaurant la casse organisée du régime d'assurance chômage avant toute réflexion sur les politiques culturelles et leurs financements ils ont renforcé dramatiquement la crise qui couvait avant 2003...

5/ L'entreprise, les garages et le petit ramoneur

- Les entreprises de création, le porteur de projet et le contrat intuitu personae

La base, le cœur du financement public, c'est le lien direct du budget accordé aux entreprises de création aux porteurs du projet, à «l'artiste», au travers des contrats intuitu personae. Cela n'a fait que renforcer les effets de la politique culturelle de l'Etat de développer l'aide aux projets artistiques (le titre IV du budget de la culture) en faisant reposer tout une partie des responsabilités en terme d'emploi, de structuration et d'entreprise (titre III) sur le régime d'assurance chômage. Plus grave, le financement d'un projet obligeait le porteur de ce projet dans la quasi-totalité des cas à créer son entreprise, le plus souvent son association, et à demander une licence. Cela aura permis à l'Etat, aux collectivités, aux institutions, mais même à toutes les structures publiques ou privées de diffuser de systématiser le recours au contrat de vente.

Cette absence de politique de l'emploi, de structuration du secteur, sera venue à bout des compagnies permanentes de comédiens, aura définitivement entériné la fin du plan Landowski, aura permis de développer ces nouvelles institutions musicales, chorégraphiques, lyriques, structures de fait permanentes constituées d'artistes salariés intermittents, donc précaires.

Cette précarité renforcée, l'arrêt de l'effort de structuration dans notre pays d'orchestres permanents dans toutes les régions ne sont pas uniquement en cause dans le secteur privé mais le fonctionnement et la structuration du statut de la Fonction Publique Territoriale, l'absence de cadres d'emplois, auront vu nos secteurs subir la précarité des contrats, renforcés par nombre de lois dont la fameuse loi Galland.

La mise en place, ces dernières années, des établissements publics de coopération culturelle (EPCC), mise en place balbutiante, n'a pas pour l'instant eu d'effets décisifs sur l'emploi, le statut salarial, les droits et rémunérations.

Depuis 1982, les lois de décentralisation et les politiques d'aménagement du territoire se sont traduites par l'apparition, la construction, de très nombreuses salles de spectacles et équipements sur tout le territoire. Le plus souvent, ce sont des garages, c'est-à-dire qu'on peut faire de l'accueil, mais une fois que les collectivités territoriales, avec ou sans l'aide de l'Etat, sont venues à bout de la construction et de l'équipement des lieux aucun budget n'est alloué pour la création et la production. Equipements magnifiques le plus souvent, pouvant accueillir un public important, et qui fonctionnent en moyenne avec deux salariés...

L'Etat et les collectivités ont donc permis la multiplication des salles publiques ou privées et le développement des politiques culturelles a vu nombre d'initiatives privées aboutissant à l'ouverture de lieux le plus souvent musicaux. Ces salles, ces lieux, recourant au contrat de vente, faisant assumer la responsabilité de l'employeur aux groupes – collectifs d'artistes, se sont protégés en imposant des minimums garantis ingérables par les structures et entreprises dont les artistes interprètes ont été obligés de se doter. On pourrait épiloguer à perte de temps sur des exemples, citons-en un seul : petit lieu, théâtre dans le 19e arrondissement de Paris, 50 places, une troupe d'artistes est engagée pour y donner une représentation d'une comédie musicale pour enfants. Il y a six artistes sur scène + un technicien. La place est de 10 euros, la billetterie est partagée ainsi : 50 % au théâtre, 10 % à la structure de gestion du théâtre et 40 % à la troupe avec responsabilité pour cette dernière de la publicité. Cela pose des vraies questions, c'est quoi une entreprise du spectacle ? Dans quelle économie vit-elle ?

6/ Le partage du gâteau fait des insatisfaits : les concurrences déloyales

Au début des années 1990, après la concertation nationale de 1992, les premiers guides sur l'emploi des artistes et des techniciens du spectacle vivant ont été publiés sous l'égide des Ministères de la culture et du travail. On a alors vu nombre d'organisateur de festivals, de concerts, de spectacles en général, s'étonner de devoir salarier et payer des charges sociales en échange de l'engagement d'artistes. Passé le temps de la prétendue surprise, les mêmes se sont regroupés pour s'attaquer à la présomption de salariat des artistes interprètes en saisissant la Commission européenne. On connaît la suite, la condamnation par la CJCE (Cour de justice de la communauté européenne) et la modification en cours, par voie d'ordonnance, de l'article L. 762-1 du Code du travail sur la présomption de salariat.

On aura, par ailleurs, assisté au recours illégal à des prétendus amateurs ou bénévoles, au dumping social le plus sordide par l'engagement d'artistes, d'orchestres issus le plus souvent de l'Est européen mais aussi d'Afrique ou d'Amérique Latine à des prix défiant toute concurrence sans que soit respecté le début du commencement des obligations légales. On voit même se développer aujourd'hui à grande échelle la déprofessionnalisation et le retour du chapeau qui tourne.

Si tous les événements culturels, festivals, concerts, ont des retombées économiques importantes, l'artiste musicien est systématiquement oublié au moment de payer à sa juste valeur l'activité de tous ceux qui ont concouru au succès de la manifestation culturelle.

Aujourd'hui, nombreux sont ceux à affirmer que la culture devrait être gratuite à tous les niveaux. Gratuite pour le public, le «consommateur», mais gratuite, lisez ici non gratifiante, pour les artistes qui y concourent. La notion de juste prix se délite et ce n'est pas la politique des grands médias qui use et abuse de spectacles gratuits financés par la publicité mais où on demande aux artistes interprètes de se produire bénévolement –en toute illégalité- qui montre l'exemple.

Exemplaire, la Ville de Paris y va de son couplet, considérant les artistes engagés dans le cadre de Paris-Plage ou des «Nuits Blanches» comme étant en promotion, lire par là qu'il n'y a pas de salaire.

Malgré tous les efforts les pouvoirs publics et les collectivités territoriales, les entrepreneurs publics ou privés, s'accommodent le plus souvent de ces situations.

7/ Une crise profonde de l'emploi et du spectacle vivant

La crise des financements (désengagement de l'Etat, difficultés financières des collectivités territoriales), combinée au protocole catastrophique 2003-2006 d'assurance chômage, a déclenché une crise profonde de l'emploi qui rebondit sur l'ensemble du spectacle vivant.

- Aujourd'hui, nombreux sont les artistes interprètes de la musique qui sont sortis du régime d'assurance chômage, voire de toute protection sociale. Nombre d'entre eux abandonnent le «métier» et se retrouvent dans une situation de précarité et vivent d'expédients. Cela entraîne certains à quitter définitivement notre secteur d'activité, pour les autres nous assistons à une augmentation considérable des demandes de RMI de la part d'artistes interprètes, notamment de la musique, auprès des collectivités locales et territoriales. Ceux-là le plus souvent continuent à vouloir «jouer», se produire en public, pratiquer la musique, sans rechercher les 507 heures, la déclaration de leur activité. La conséquence est connue aujourd'hui, c'est le retour du «chapeau qui tourne» des activités non déclarées, du travail illégal.

- Par ailleurs, nombre d'institutions, de lieux de création, de production et de diffusion ont appuyé leur pérennité sur la fidélisation de nombre de salariés en CDD (les CDD structurels). Cela les entraîne aujourd'hui pour continuer à fidéliser ces CDD à une augmentation de la masse salariale, notamment pour ouvrir des droits à l'assurance chômage (507 h sur 10 mois ou 10,5 mois). Cette augmentation de la masse salariale, le plus souvent administrative et technique, combinée à la crise des financements publics, aboutit bien évidemment à une diminution des budgets dédiés à la création, à l'engagement des artistes interprètes. Cela ne fait qu'amplifier la crise de l'emploi, mais aussi de porter atteinte à la création et à la production, à la diversité culturelle.

- Dans certains secteurs l'édition phonographique avait pris des parts importantes dans le support des tournées de spectacle vivant. La crise du disque modifie également la donne et fragilise encore la diffusion du spectacle vivant.

8/ C'est dans ce contexte que se déroule aujourd'hui la négociation des conventions collectives

Nous ne sommes pas dupes de la volonté des Ministères du travail et de la culture de nous demander de résoudre cette crise par la seule négociation de la couverture conventionnelle. Nous ne pouvons accepter de voir l'Etat se dédouaner de ses responsabilités, se revendiquer ministre de l'emploi culturel, tout en continuant de se désengager du financement de la politique culturelle, de sacrifier les fonds transitoire et permanent complémentaires des annexes 8 et 10 pour un fonds

de professionnalisation qui ne répond en rien aux besoins, à la nécessité de lutter contre la précarité. Cette politique se ressent bien au regard du budget de la culture qui continue à se réduire, de fait, en sacrifiant le titre III sur la structuration, et même aujourd'hui le titre IV sur les aides à la création, aux projets artistiques.

Le chantier ouvert pour renégocier ou négocier les conventions collectives devrait permettre :

- de couvrir l'ensemble du champ de nos activités ;
- de lutter contre la précarité ;
- de stabiliser, voire de renforcer les entreprises ;
- de développer l'emploi, d'augmenter les salaires et de stabiliser les contrats de travail ;
- dans l'esprit des orientations adoptées au dernier congrès de la CGT nous devons également lutter contre la non reconnaissance des carrières au sein des entreprises du spectacle vivant et, pour ce faire, gagner des droits cumulatifs, transférables, attachés à la personne du salarié mutualisés entre toutes les entreprises de nos différentes branches d'activité.

8-1/ La convention collective de l'édition phonographique

8-2/ La convention collective du spectacle vivant subventionné

Cette convention collective continue d'avancer même si la multiplicité des organisations d'employeurs aujourd'hui présentes autour de la table (SYNDEAC, Syndicat des scènes publiques – ex Syndicat des théâtres de villes, SYNOLYR, CPDO : Chambre professionnelle des directeurs d'opéra, PROFEVIS : Syndicat professionnel des ensembles vocaux et instrumentaux spécialisés où figurent les ensembles baroques, Syndicat du cirque de création, Syndicat des musiques actuelles et SYNAVI : Syndicat national des arts vivants) rend la négociation délicate car nos employeurs profitent de cette «diversité» pour rechercher le Plus Petit Commun Multiple. Cette situation n'empêche pas un certain nombre d'avancées importantes. Depuis l'extension en 1994 de la convention collective du SYNDEAC le SNAM n'a eu de cesse de dénoncer l'interprétation de l'annexe liant les artistes musiciens aux directeurs des entreprises artistiques et culturelles. La convention du SYNDEAC était réservée exclusivement aux musiciens intervenant dans le cadre de créations théâtrales (créations, productions, tournées). Dans ces conditions le cachet de base servait uniquement à déterminer le niveau du salaire mensuel qui était la norme salariale. Avec l'extension, il était clair qu'imposer le versement du salaire mensuel pour un concert unique donné dans une quelconque entreprise du champ étendu était une position pour le moins délicate. C'est pourquoi nous avons revendiqué une revalorisation de 45 % des salaires minimums pour que la convention collective étendue du secteur subventionné ne soit pas une niche de salaires totalement minorée par rapport aux autres accords collectifs.

Nous sommes en train d'obtenir satisfaction, les employeurs viennent de répondre aux propositions du SNAM, défendues par les autres syndicats de salariés, en prenant en compte cette demande d'augmentation importante des revenus minimums (le cachet de base passant de près de 95 euros à 137 euros), voir les propositions annexées.

Pour ce qui concerne les ensembles permanents nous avons obtenu l'adoption et la mise en œuvre d'une grille de salaires minimums pour les musiciens permanents, même si les cachets de base des artistes musiciens engagés en CDD ont été bloqués par le SYNDEAC. Cette situation est en passe d'être réglée par la remise à plat de la grille des salaires pour les artistes musiciens.

La négociation s'organise aujourd'hui autour de l'organisation du travail et des tournées. Il reste dans cette convention collective plusieurs points importants en suspens :

- Les conditions de recours au contrat à durée déterminée d'usage. Un groupe de travail transversal entre les deux commissions mixtes paritaires des spectacles vivants subventionnés et privés a été mis en place pour parvenir à l'adoption d'un texte commun sur les contrats de travail. A ce jour, nous en sommes à élaborer avec les employeurs un constat et un diagnostic partagés sur la situation de l'emploi, la précarité et les contrats de travail.

- Les organisations syndicales de salariés ont repris les propositions des syndicats de notre fédération sur la définition de l'artiste interprète. Il s'agit tout particulièrement de faire couvrir par le

même contrat les activités d'interprétation et des activités temporaires liées à la création, à la production, à la présence sur scène de l'artiste, concernant la politique de relation au public, aux établissements scolaires... Nos employeurs voulant étendre hors période de création et d'emploi sur scène des artistes interprètes, leur «utilisation» sous CDD d'artistes dans les relations publiques, l'animation culturelle...

8-3/ La convention collective du spectacle vivant privé

La commission mixte paritaire regroupe là aussi de multiples organisations d'employeurs : Syndicat du théâtre privé, PRODISS : Syndicat national des producteurs, diffuseurs et salles de spectacles, SNES : Syndicat national des entrepreneurs de spectacles, Chambre syndicale des cabarets restaurants d'ambiance, clubs..., Syndicat des musiques actuelles, SYNPASS : Syndicat national des petites structures de spectacles, Syndicat national du cirque de création et les autres syndicats du cirque.

Le travail ici, contrairement au secteur subventionné où il s'agit de négocier sur la base de la seule convention collective des entreprises artistiques et culturelles, consiste à négocier à partir de trois textes conventionnels, deux conventions collectives étendues (celle du théâtre privé et celle des entrepreneurs de spectacles – tourneurs) et la convention collective de la chanson variétés jazz.

La convention collective des tourneurs est la moins disante socialement. Elle est, en fait, la reprise du Code du travail à laquelle s'ajoute un accord salarial. L'ensemble de la négociation qui a repris un retard considérable est marquée par cette profonde division entre les employeurs. Certains d'entre eux ne s'y sont pas trompés. Les plus importants producteurs de la variété (tout particulièrement Gilbert Coullier et Jean-Claude Camus) font feu de tout bois contre la convention collective de la variété comme étant trop chère et défendant la convention collective du SNES. C'est bien cette situation qui bloque l'avancée des négociations.

Pour autant, nous avons obtenu la mise en place d'un groupe sur le bal. Il n'y a pas de syndicat d'employeur représentatif dans ce champ, aussi nous avons obtenu du Ministère du travail l'engagement d'étendre les dispositions conventionnelles applicables à ce secteur par élargissement des accords collectifs. Nous avons élaboré des propositions (voir en annexe) qui devraient être débattues prochainement avec les Fédérations des comités des fêtes (invitées car n'étant pas des organisations d'employeurs). Le groupe de travail sur le cirque, par ailleurs, permettra d'envisager la conclusion de propositions dans les prochaines semaines. Les débats dans le cadre de la CMP ont également abordé la question des hôtels, bars, cafés, restaurants, couverts par la convention collective des HCR et notre volonté de faire couvrir ce secteur par la convention collective en cours de négociation.

8-4/ Production audiovisuelle et diffuseurs TV

De nouveaux chantiers de négociation sont ouverts à notre demande, il s'agit d'accords collectifs régissant les rapports entre les artistes musiciens et les producteurs audiovisuels, d'une part, et les diffuseurs de télévision (chaînes publiques et privées), d'autre part.

8-5/ Aide au paritarisme

Ces négociations collectives sont marquées par les débats autour de l'aide au paritarisme. Ces débats tournent autour de la reconnaissance de la démocratie sociale. Notre fédération et ses syndicats sont totalement isolés face aux autres organisations syndicales. Nous exigeons la mise en place d'aides au paritarisme dans l'ensemble des conventions collectives qui tiennent compte de la réelle représentativité et qui s'appuient donc sur des élections (celles du FNAS pour les entreprises artistiques et culturelles, celles d'AUDIENS, d'autres spécifiques qui pourraient être organisées). Cette aspiration démocratique de prendre en compte l'expression des salariés est totalement niée par la CFDT, FO, la CFTC, la CGC, voire l'UNSA, dans le champ des entreprises artistiques et culturelles. Quelle que soit la taille de ces organisations et leur vraie représentativité dans le champ du spectacle vivant de l'audiovisuel, de la production phonographique, ils réclament une répartition à égalité entre toutes les organisations syndicales. Il n'est pas question pour nous d'accepter la négation de l'expression des salariés, la non reconnaissance de la représentativité de chacun.

8-6/ Prévoyance

Un accord dans l'ensemble du champ du spectacle vivant de la musique, du cinéma et de l'audiovisuel a été conclu garantissant une couverture prévoyance à l'ensemble des salariés engagés sous contrats à durée déterminée y compris d'usage. C'est une avancée sociale importante. Aujourd'hui, nous revendiquons la poursuite de cette négociation pour obtenir un accord sur la couverture complémentaire santé.

9/ Formation professionnelle – AFDAS – Accord DIF

Le SNAM est très impliqué dans la formation professionnelle.

L'organisation est présente au Conseil d'Administration, au Conseil de Gestion des Intermittents, au Conseil de Gestion et à la Commission Paritaire d'étude des dossiers des Congés Individuels de Formation, au Conseil de Gestion du Spectacle Vivant, au Conseil de Gestion des Loisirs et à la Commission Paritaire Musique, c'est-à-dire dans toutes les instances où le SNAM a sa place.

Si la présence du SNAM lui permet d'avoir une vue d'ensemble et d'intervenir sur tout ce qui concerne l'application dans nos secteurs des dispositions concernant la formation professionnelle, c'est dans les deux commissions paritaires (musique et étude des dossiers des CIF) que la présence de notre organisation est la plus efficace, même si peu de dossiers examinés par la Commission Paritaire d'étude des dossiers des CIF concernent des artistes musiciens et si les propositions de stage présentées à la Commission Paritaire Musique concernent davantage l'informatique, la prise de son ou le management. Quant aux demandes individuelles de formation, elles portent très souvent sur des reconversions, les artistes ayant de plus en plus de mal à trouver des engagements.

De nouvelles dispositions ont été mises en place par la loi du 4 mai 2004, notamment le DIF (droit individuel à la formation), droit nouveau pour le salarié, adapté de manière dérogatoire depuis début 2006 pour les intermittents du spectacle. Le DIF concerne la formation professionnelle tout au long de la vie : il vient compléter deux autres dispositifs déjà existants, le plan de formation et le congé individuel de formation (CIF).

Le DIF permet à chaque individu d'acquérir tous les ans des heures de formation et de les cumuler d'année en année, et ce sans limitation de durée. La comptabilisation des heures est effective depuis le 1er avril 2005.

Ce principe de «capitalisation» constitue peu à peu un «compte épargne formation» où sont conservées les heures acquises à utiliser quand le salarié souhaite entreprendre un projet de formation.

Le calcul des heures de DIF acquises est basé sur les périodes du 1er avril au 31 mars de chaque année (12 mois), dites «périodes de référence».

Le DIF (droit individuel à la formation) est une nouvelle possibilité de financement de stage dont l'accès a été étendu aux intermittents du spectacle et notamment ceux confrontés à une baisse d'activité professionnelle au cours des deux dernières années.

Il est à signaler que le Conseil d'Administration a pris la décision de faire effectuer des audits aux centres de formation par des experts externes à l'AFDAS. Auparavant, les visites étaient faites, au moins en ce qui concerne la Commission Paritaire Musique, par les membres mêmes de la commission, la parité employeurs/salariés étant toujours respectée.

Cette décision a été justifiée par le fait que les frais générés par ces visites étaient pris sur le Fonds d'Aide au Paritarisme, alors que le coût des audits faits par les experts, comprenant des frais d'honoraires qui n'existaient pas pour les membres des commissions paritaires, entrent dans les frais de gestion de l'AFDAS.

Les membres salariés de la Commission Paritaire Musique ont toujours exprimé et justifié leur opposition au projet, mais la présence au Conseil d'Administration de trois membres, dont le Président du collège salarié, de la Commission Paritaire Musique n'a pas suffi à empêcher que la décision soit prise.

10/ AUDIENS

11/ CNV

12/ Fonds de soutien au théâtre privé

13/ GUSO

14/ Le FNAS

Le Fonds national d'activités sociales des entreprises artistiques et culturelles est un organisme créé par la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles. Ainsi, toute entreprise subventionnée par l'Etat et/ou les collectivités territoriales (région, département, municipalité) et dont l'activité principale est la création, la production ou la diffusion de spectacle vivant se doit de cotiser au FNAS à hauteur de 1,25 % de sa masse salariale afin de permettre aux salariés qu'elle emploie, qu'ils soient permanents ou intermittents, de bénéficier de prises en charge sur des activités de loisirs (chèques cinéma, livres, disques, places de théâtres, activités sportives etc.) et de séjours (séjours, séjours linguistiques et colonies de vacances pour les enfants...). Le niveau de ces prises en charge est calculé selon le type d'activité et le revenu du foyer du salarié et de son conjoint, mariés ou non. Certaines activités à caractère collectif peuvent également faire l'objet de prises en charge (arbre de Noël, fête du personnel, certains types d'équipements...).

En France, plus de la moitié des salariés ne bénéficie pas des avantages offerts par un comité d'entreprise, travaillant dans des entreprises de moins de 50 salariés non tenues par la loi d'en constituer un. C'est le cas de la plus grande partie des structures du secteur du spectacle vivant subventionné. C'est pour pallier cette situation et permettre aux salariés des entreprises artistiques et culturelles de pouvoir accéder à de tels avantages en matière sociale, sportive, de vacances et de loisirs, que les organisations syndicales et le SYNDEAC ont créé le FNAS lors de l'établissement de la première convention collective. De ce seul point de vue, la création de cet organisme reste, encore aujourd'hui, tout à fait exemplaire.

L'argent collecté par le FNAS est mutualisé et permet à tous les salariés d'avoir les mêmes droits, quelle que soit la taille de la ou des entreprises dans lesquelles ils travaillent. Après trois mois d'appartenance à l'entreprise, un salarié ouvre ses droits au FNAS ; quand il est intermittent, dès qu'il atteint les critères, il ouvre des droits pour 12 mois (voir FNAS mode d'emploi – www.fnas.info).

Dans la gestion des affaires sociales, culturelles et sportives des salariés, le FNAS remplit une partie des fonctions d'un comité d'entreprise et c'est pour cela que le fonctionnement de ses instances s'en rapproche. C'est ainsi que tous les deux ans son assemblée générale fait l'objet d'une élection. Son mandat est de deux ans. Cette assemblée générale est composée de représentants de trois collèges :

- * Les représentants des comités d'entreprise conventionnels (CEC) que les employeurs sont tenus de constituer dans les entreprises dont le nombre de salariés (équivalent temps plein) est compris entre 10 et 49 inclus. Chaque CEC désigne un représentant à l'assemblée générale.
- * 20 représentants des entreprises de moins de 10 salariés élus par les délégués du personnel sur listes présentées par les organisations syndicales.
- * 40 représentants des salariés intermittents élus sur listes présentées par les organisations syndicales.

Arrêtons-nous un instant sur cette dernière catégorie. Pour être électeur et éligible dans le collège des salariés intermittents il faut avoir ouvert ses droits au FNAS au moins une fois dans les deux dernières années civiles qui précèdent les élections. Ainsi tout salarié qui se trouve dans cette situation continue de bénéficier de prises en charge sur les activités même lorsqu'il n'est plus sous contrat de travail, mais il est également en droit de participer de façon tout à fait active à la vie et aux décisions de l'organisme qui gère ses droits aux activités sociales et culturelles. Il s'agit là de dispositions uniques dans le monde du travail.

C'est en cela que consiste la particularité d'un organisme dont la profession a su se doter pour prendre en compte les réalités et spécificités de nos métiers. Tout cela est perfectible, bien sûr, mais cela fonctionne plutôt pas mal depuis près de 35 ans pour les salariés permanents et bientôt 25 ans pour les salariés intermittents.

L'assemblée générale du FNAS élit pour deux ans un conseil de gestion dans lequel siègent des représentants de chaque collège. Il existe également des commissions, ouvertes à tous les

membres de l'assemblée générale, qui travaillent sur différentes questions comme l'information auprès des salariés, les finances, les activités collectives et individuelles proposées par le FNAS.

Autre fonction d'un comité d'entreprise, outre la gestion des affaires sociales et culturelles, le FNAS se charge également d'une part importante de la formation des élus.

Depuis dix ans il organise des journées d'étude en Avignon pendant le festival (depuis l'année dernière, une session d'hiver a été tentée). Y sont conviés tous les représentants élus dans les entreprises ainsi que les représentants des salariés intermittents élus à l'assemblée générale.

Les thèmes abordés concernent bien évidemment le rôle des représentants du personnel (droit du travail, connaissance du fonctionnement de l'entreprise...) ainsi que les spécificités relatives à l'entreprise artistique et culturelle.

Ce rôle que joue le FNAS dans la formation des élus est tout à fait essentiel : il continue la mission historique de "l'éducation ouvrière" dont la régression porte un grave préjudice aux luttes sociales. Au fil des travaux organisés par le FNAS, les élus acquièrent des connaissances qui leur permettent de mieux faire face à leurs responsabilités dans la défense des intérêts des salariés et de l'entreprise dans laquelle ils travaillent.

Ces journées d'étude sont également des lieux de rencontre entre salariés qui éprouvent de réels besoins d'échange et de confrontation d'expériences. A travers ces journées, mais d'une manière générale, le FNAS constitue un véritable point d'ancrage pour tous ceux, de plus en plus nombreux, qui ne sont attachés à aucune entreprise. Cela aussi est un rôle irremplaçable !!!

C'est tout cela le FNAS géré par les élus des salariés.

Et c'est tout cela, ces instances et ce mode fonctionnement démocratique que la CFDT, la CFTC, la CGC, et l'UNSA veulent détruire en proposant la création d'une association paritaire avec une assemblée générale et un conseil d'administration constitués de 4 représentants désignés par chacune des organisations syndicales et patronales. Sans représentants élus directement par les salariés eux-mêmes, le FNAS serait coupé des salariés qui n'auraient plus aucun droit de regard sur son fonctionnement et les activités qu'il propose.

Syndicats totalement minoritaires et sans représentation réelle dans notre secteur d'activité, ils remettent en cause le principe même des élections du FNAS au prétexte qu'elles ne suscitent qu'une faible participation. C'est plutôt la raison invoquée qui est faible et si nous en cherchions une plus plausible ce serait plutôt du côté du Renard de la fable qu'on la trouverait : "... Ils sont trop verts" disait-il ... Certes on doit s'inquiéter pour la démocratie quand l'abstention est grande et on doit tout faire pour y remédier. Mais préconiser la suppression des élections pour sauver la démocratie, voilà une curieuse conception de cette pauvre démocratie-là.

Le FNAS et les salariés aujourd'hui

En dix ans le FNAS est passé de 200 entreprises cotisantes à plus de 4000 et des milliers de salariés (dont 17 000 intermittents en 2006). Si à première vue on a lieu d'être content d'atteindre de tels chiffres et de voir que le nombre d'ouvriers droit continue de progresser, cet accroissement considérable du nombre de bénéficiaires n'a pas été accompagné de recettes dans les mêmes proportions. Ceci a entraîné de sérieuses révisions dans les plafonds et les taux de prises en charge.

Dans le même temps on constate que beaucoup trop de salariés n'utilisent pas le FNAS soit par ignorance, soit par faiblesse de leurs moyens économiques, soit encore pour des raisons culturelles ou enfin parce que ce qui leur est proposé ne leur convient pas. Il y a là beaucoup de matière à réflexion et à amélioration.

Certains voudraient jeter le bébé avec l'eau du bain et en profiter pour s'emparer de la baignoire... Nous pensons au contraire qu'il faut continuer à informer et à convaincre, et nous continuerons de le faire ! Y a-t-il d'autres chemins... ?

A l'heure donc où cet outil est remis en cause par certains, il est urgent non seulement de le défendre et de sauvegarder son fonctionnement démocratique, mais aussi de le faire connaître auprès du plus grand nombre. La solidarité passe également par l'information. Chaque salarié conscient de ses droits devrait informer ses collègues des possibilités offertes par la convention collective. C'est tout le sens de la pétition que nous lançons aujourd'hui : défendre le FNAS en faisant voter massivement nos collègues pour les listes présentées par le SYNPTAC, le SNAM et le SFA (voir ci-joint). Défendre le FNAS en le rendant plus accessible afin de mieux le partager. En élargissant la solidarité, nous renforçons ensemble et chacun individuellement les droits qui sont les nôtres.

15/ International

L'essentiel de l'activité internationale du SNAM se réalise au sein et en étroite collaboration avec la Fédération internationale des musiciens (FIM), dont le SNAM est membre du Comité exécutif.

Ainsi le SNAM intervient soit au sein des instances dirigeantes de cette fédération en faisant valoir son point de vue sur tous les sujets d'intérêt international, soit en tant qu'«expert» au côté des responsables de la FIM : ce dernier mode d'action et d'intervention caractérise la politique de coopération avec les pays du sud et notamment de l'Afrique. Il est également mis en œuvre dans le cadre du dialogue social européen avec pour objectif de créer les conditions de ce dialogue par la collaboration entre pays de l'Europe des 15 et les 12 pays, pour l'essentiel de l'Est européen, ayant récemment adhéré à l'Union.

Au cours de la période 2004/2005/2006, la FIM a activement participé à l'élaboration et à la promotion de la ratification de la Convention internationale pour la diversité des expressions culturelles de l'UNESCO. Cette convention est d'ailleurs entrée en vigueur le 18 mars 2007 après avoir reçu la ratification de plus de 152 pays.

La FIM participe aux discussions sur l'élaboration d'un texte international visant à assurer la protection des organismes de radiodiffusion.

Dans le cadre de l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI), la FIM continue de réclamer, en ce qui concerne la protection des interprétations audiovisuelles, la poursuite et la conclusion du travail interrompu après la conférence inaboutie de 2000.

Au plan de l'Union européenne et concernant l'exercice de la propriété intellectuelle, la FIM plaide en faveur d'un allongement de la durée de protection des droits de propriété intellectuelle pour les artistes interprètes.

Le SNAM est membre du Comité de pilotage FIM chargé de préparer l'organisation de la Conférence mondiale des orchestres, qui se tiendra à Berlin du 7 au 9 avril 2008 et dont l'ordre du jour comporte, notamment, le rôle social d'un orchestre aujourd'hui, le financement, les conditions de travail et les principes d'une politique phonographique et audiovisuelle pour les ensembles permanents.

Dans le cadre du dialogue social européen, le SNAM, au côté de la FIM, œuvre pour le développement de ce dialogue dans le cadre du spectacle vivant en Roumanie et en Bulgarie, deux pays ayant rejoint l'Union en 2007.

En novembre 2005, le SNAM a participé au séminaire régional organisé par la FIM à Dakar autour des questions de contrats et de propriété intellectuelle des artistes interprètes. Ce séminaire réunissait des représentants de pays francophones et anglophones de l'ensemble du continent africain appelés à confronter, de façon très pratique, les questions liées au développement de leurs situations nationales.

Enfin, dans cette même période, le SNAM a signé des accords de partenariat, sous l'égide de la FIM, avec le Sénégal, le Niger et la Roumanie.

16/ Propriété littéraire et artistique

- CSPLA
- ADAMI
- SPEDIDAM
- Loi DADVSI (licence globale...)

17/ Lutte contre le travail dissimulé

Lors du mandat qui s'achève notre activité dans le domaine de la lutte contre le travail dissimulé a été importante et, surtout, elle a connu des résultats inédits.

Notre volonté de faire condamner les employeurs délinquants qui sur-exploitent les musiciens n'est pas neuve. Pas plus que nos initiatives de saisine des pouvoirs publics par le biais de signalements aux inspections du travail et aux procureurs de la République. La première chose qui a changé,

c'est que depuis le mouvement des intermittents du spectacle de 2003-2004 les représentants de l'Etat se sont engagés publiquement à lutter contre ce fléau. Désormais les inspecteurs du travail se déplacent plus facilement lorsque nous les saisissons même si les résistances restent importantes dès qu'il s'agit d'intervenir dans des manifestations qui sont peu ou prou subventionnées et soutenues par le Ministère de la culture ou des élus locaux.

Une autre caractéristique de notre action dans ce domaine est d'avoir su allier à plusieurs reprises l'action du SNAM et de ses syndicats lorsqu'il s'agissait de tournées nationales. Lorsque sur le terrain les liens sont noués avec les inspecteurs du travail, les DRAC, les préfectures ou les parquets, les choses sont facilitées. Lorsque le rapport de force est amplifié par des actions comme des manifestations de protestation ou des conférences de presse l'action proprement juridique prend une toute autre ampleur.

Tout cela nous a permis d'obtenir la mise en examen de plusieurs entrepreneurs de spectacles dont au moins trois ont été jugés en correctionnel (avec constitution de partie civile). Deux tournées nationales ont été arrêtées suite à nos actions, ce qui a eu un effet important aussi sur les diffuseurs même si nous n'avons pas encore réussi à obtenir devant un tribunal la reconnaissance de la responsabilité pénale de ceux qui achètent des spectacles à très bas prix en faisant mine d'ignorer que cela cache des situations sociales désastreuses. En outre, on peut affirmer que les répercussions de ces actions ont été réelles dans notre profession grâce aux échos qu'en a fait la presse, notamment les médias écrits et audiovisuels d'audience nationale.

Même si nous savons que sur le fond rien n'est réglé parce que les conditions d'emploi des musiciens ne cessent de se dégrader par la course au coût le plus faible et que, principalement sur les tournées qui concernent nos camarades étrangers venant des pays du Sud ou de l'Est, les situations qui pourraient théoriquement aboutir à des condamnations sont innombrables, les quelques résultats à mettre à notre profit nous encouragent à continuer de mener le combat. Ce qui ne peut se faire qu'en étroite collaboration entre le SNAM et ses syndicats.

18/ Rapports d'organisation et financier

On le voit, notre prochain congrès devra répondre à des urgences organisationnelles, d'orientation, pour préparer l'avenir de notre syndicalisme. Ce texte est, bien évidemment, amendable et sera complété dans les prochaines semaines.

Nous vous communiquons sans tarder ce projet de texte qui doit nourrir nos débats dans les prochaines semaines, et les annexes concernant les textes en cours de négociation et des bilans des institutions sociales dans lesquelles nous siégeons vous seront prochainement communiquées.

Demande d'adhésion

Nom et prénom : _____

Adresse : _____

Code postal et ville : _____

Profession : _____

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

Les dumistes : Supermen ou Bonnes à tout faire ?

Le DUMIste est l'animal curieux de nos établissements d'enseignement artistique. Régulièrement vu avec méfiance par les professeurs d'instruments, accueilli comme un messie ou une «bonne à tout faire» par les directions, on se rend compte que le DUMIste est généralement un grand inconnu.

Pourtant, depuis leur création, les Centres de Formation des Musiciens Intervenant font tout pour promouvoir cette étrange profession. Si l'on en croit le conseil des C.F.M.I. : «Le musicien intervenant exerce des missions très variées. Le plus souvent intégré à l'équipe d'enseignants-musiciens des écoles de musique, il intervient essentiellement à l'école maternelle et élémentaire, mais aussi dans les maisons de quartier, les associations culturelles. Acteur de développement d'un territoire, il peut également promouvoir une vie musicale enrichissante dans les crèches, les hôpitaux, les centres socioculturels, les scènes locales et autres lieux, en lien avec les équipes d'encadrement. (1)»

Bref, le DUMIste est bien une race hybride d'enseignant capable de tout ou presque, de la direction de chœur à l'accompagnement, des musiques actuelles à la scénographie, du premier cycle de F.M. à l'électro-acoustique. La formation suivie pendant deux ans prépare, en effet, le musicien intervenant à ces multiples missions, ou plutôt à se trouver une certaine spécialisation.

Tout cela entraîne, forcément, des problèmes de compréhension. Les autres enseignants les voient comme des troubions qui peuvent prendre leurs places. Les directions aiment à s'entourer de ces touches-à-tout qui sont à même de préparer, rédiger, présenter des projets innovants dans bien des domaines, d'organiser des coordinations de département et, parfois aussi, de tenir des cours de pratique instrumentale.

Et après ?

Il faut, tout d'abord savoir, que le Diplôme Universitaire de Musicien Intervenant est le seul diplôme, en France, qui est reconnu conjointement par deux ministères, ceux de la culture et de l'Education nationale. Ainsi, le titulaire d'un DUMI

peut intervenir directement auprès des écoliers sans AUCUNE autre formalité que l'accord du directeur de l'école et de l'enseignant (2). Il lui est possible d'intégrer la fonction publique territoriale, avec le grade d'assistant spécialisé.

Et là, l'affaire se corse. Très au courant de leurs statuts, les DUMIstes essayent vraiment d'être reconnus mais ils sont peu souvent entendus. Il n'y a eu en tout et pour tout que deux concours du CNFPT qui prenaient en compte la discipline (le troisième aura lieu cette année). Résultat, un nombre incalculable de DUMIstes ne sont pas titulaires. Et le peu d'enthousiasme des collectivités pour déclarer les postes avant le prochain concours ne va rien arranger.

Ensuite, leur collaboration avec les écoles dépendant des projets des enseignants de l'Education nationale, un certain nombre de directeurs préfère conserver des DUMIstes contractuels, voire vacataires, «adaptant les horaires de ceux-ci» suivant les demandes à chaque rentrée scolaire.

La multi-disciplinarité revendiquée par les DUMIstes peut aussi se retourner contre eux. Ainsi, une collectivité départementale a décidé de retirer ses DUMIstes des écoles pour les cantonner dans des missions d'éveil musical, d'animation ou même de garderie hors temps scolaire et surtout pendant les vacances !!!

Enfin, plusieurs d'entre-eux ont au moins des responsabilités de chef de département, de professeurs coordinateurs et même d'adjoints de direction ou de directeurs dans des écoles municipales sans avoir aucune chance un jour de passer cadre A car la discipline de «musicien intervenant» n'existe pas dans le cadre d'emploi des professeurs d'enseignement artistique !!! Le DUMIste qui veut voir sa carrière évoluer doit donc se présenter dans une autre discipline.

(1) In Métier : Musicien intervenant à l'école, référentiel du musicien intervenant – copyright «Conseil des CFMI»

(2) Cf. la note de service n° 87-373 du 23 novembre 1987 de l'Education nationale parue au B.O.E.N. n°45 du 17/12/1987 et la Lettre du Ministre de l'éducation nationale en date du 16/12/1998 renforçant ces instructions.

Il existe, bien sûr des solutions, toujours négociées à l'amiable et jamais très pérennes. Par exemple, faire noter sur le contrat d'embauche d'un DUMIste qu'il est recruté «en tant qu'assistant territorial spécialisé d'enseignement artistique, discipline intervenant en milieu scolaire». Cet artifice, aussi ténu soit-il, a sauvé des DUMIstes de la «garderie en musique», de l'éveil musical pendant les vacances.

Quant à ceux qui n'ont pas rejoint la FPT, par force ou par choix, ils sont, soit employés dans le privé suivant la convention collective de l'animation socio-culturelle, soit comme intermittents !!! Il faut dire que le «M» de DUMIste veut dire musicien et que la sélection à l'entrée des C.F.M.I. et les cursus d'études mettent en avant cette spécificité de l'artiste interprète et créateur. Leurs employeurs sont alors des structures associatives (écoles de musique, associations de loi 1901 diverses), les foyers socio-éducatifs des établissements dans lesquels ils interviennent, des hôpitaux, etc.

En conclusion, le DUMIste est un vrai musicien, un vrai pédagogue, mais il doit tout particulièrement faire attention à son statut et vérifier que ses droits soient respectés, sa polyvalence devenant, de manière perverse, sa plus grande faiblesse face à l'administration.

Les «autres» et l'Education nationale

Quand on parle des «autres» ce sont tous les artistes, musiciens non titulaires du DUMI, plasticiens, danseurs, acteurs, circassiens, etc. qui interviennent en milieu scolaire.

Pour avoir le droit d'intervenir dans une école, un collège, un lycée, ils doivent tout d'abord obtenir une attestation de compétences de la DRAC. Cette attestation est valable pour un an. Une fois l'attestation obtenue, ils sont automatiquement mis sur un répertoire à la disposition d'éventuels employeurs. Les fameuses classes à PAC (Projet d'Action Culturelle) ne sont financées par les DRAC, les collectivités et/ou l'Education nationale que si les artistes ont leur attestation de compétences.

Pour celui qui veut, en plus, intervenir dans une école primaire (maternelle ou élémentaire), il doit ensuite demander un agrément à l'inspection académique. Cet agrément dépend non seulement de ses compétences (et donc de son attestation), mais aussi de son casier judiciaire, du fait qu'il n'est pas contagieux et surtout du projet rédigé par l'enseignant et qui met bien en exergue le besoin d'un intervenant extérieur.

Il est arrivé de voir des agréments refusés, alors que le budget de l'intervention était assuré, car le projet pédagogique de l'enseignant n'était pas viable. A chaque académie son inspecteur et d'un lieu à l'autre les critères de ces agréments sont à tout le moins aléatoires.

Cerise sur le gâteau, tant l'attestation de compétences que l'agrément ne sont décernés qu'après une visite d'inspection sur le terrain. Question : comment faire pour présenter un travail sur le terrain avec des enfants dans le but d'obtenir un sésame, sans lequel il est impossible de travailler sur le terrain avec des enfants ?

A quand un Diplôme Universitaire d'Artiste Intervenant ?

Inscriptions au concours d'assistant spécialisé

Pour 2007, le CNFPT organise un concours d'assistant spécialisé d'enseignement artistique, externe, interne et 3ème concours.

Retrait des dossiers d'inscription :
du 14 mai au 8 juin 2007

Date limite de dépôt des dossiers : 15 juin 2007

Cette année, nous attendons le concours d'assistant. Le CNFPT ne l'a pas programmé anticipant sur la réforme de ce grade visant à le mettre en extinction. Pourtant cette réforme n'est pas intervenue. Ce procédé est anormal et pénalisant pour des milliers de salariés souvent en situation précaire. Il est donc important pour les assistants non titulaires de présenter le concours interne d'assistant spécialisé dont vous trouverez ci-dessous le descriptif des épreuves pour les instruments et le chant, les autres disciplines se calquant en général dessus. Notre syndicat interpellera le CNFPT afin d'organiser au plus tôt ce concours.

CONCOURS INTERNE D'ASSISTANT SPECIALISE, disciplines instruments et chant

Epreuve d'admissibilité : Exécution d'oeuvres ou d'extraits d'oeuvres d'une durée maximale de quinze minutes, choisies par le jury au moment de l'épreuve dans un programme de trente minutes environ présenté par le candidat (durée de l'épreuve : quinze minutes ; coefficient 3).

Epreuves d'admission :

- Cours à un ou plusieurs élèves du premier cycle ou du deuxième cycle (durée de l'épreuve : vingt minutes ; coefficient 4).
- Exposé suivi d'un entretien avec le jury (durée de l'épreuve : vingt minutes ; coefficient 3).

L'entretien vise ensuite à apprécier la capacité du candidat à s'intégrer dans l'environnement professionnel au sein duquel il est appelé à travailler, son aptitude et sa motivation à exercer les missions dévolues au cadre d'emplois notamment dans la spécialité choisie (durée de l'épreuve : vingt minutes, dont cinq minutes au plus d'exposé ; coefficient 3).

Réforme des cumuls

Le compte à rebours est bien enclenché, le décret-loi de 1936 sur les cumuls d'activités et de rémunération sera abrogé le 1er juillet prochain, dernier délai. Entre-temps devrait paraître un décret d'application de la nouvelle législation issue de la loi 2007-148 du 2 février 2007.

Plus précisément, la législation existait : l'article 25 du statut général des fonctionnaires énonçait le principe de base, à savoir l'interdiction de principe de cumuler son emploi avec une autre activité. C'est cet article qui est largement étendu et approfondi. Le principe de l'interdiction est conservé, le cumul reste l'exception. La nouvelle rédaction de la loi insiste sur la notion de création ou de reprise d'entreprise et précise que les fonctionnaires, autant que les agents non titulaires, y sont assujettis.

Comme nous l'écrivions dans le numéro de juin 2005, nous n'avons rien pu amender à ce nouveau texte dans le cadre du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT), le gouvernement faisant passer la réforme en force. Espérons qu'il n'en sera pas de même pour le décret d'application qui devrait suivre. Hélas, à ce jour, c'est-à-dire mi-mars, aucun texte ne nous a encore été proposé. Dans la mesure où il faut en général au moins six mois entre la saisine du CSFPT et la publication au JO d'un texte, il est probable que l'urgence présidera de nouveau à l'élaboration de ce décret. L'élection présidentielle de ne devrait pas réduire ces délais, bien au contraire. C'est la vision actuelle du dialogue social, et ça dure depuis plusieurs années maintenant !

Pourtant, aussi bien chez les musiciens d'orchestre que chez les artistes enseignants, bien des zones d'ombres mériteraient d'être précisées : la notion d'activité accessoire, le cumul d'emplois publics, l'articulation avec la possibilité d'occuper plusieurs emplois à temps non complet, les associations parapubliques et toutes les jurisprudences constituant le droit positif. Notre secteur professionnel n'est pas le principal visé par cette réglementation et nombre de cas dans la fonction publique de l'Etat ou hospitalière sont plus directement concernés. Pourtant, si nos spécificités n'étaient pas prises en compte, les litiges et contentieux surviendraient à nouveau. Il serait regrettable que la réforme génère plus de problèmes qu'elle n'en solutionne.

Notre position syndicale a toujours été bien définie : un musicien d'orchestre doit pouvoir enseigner son talent dans les conservatoires et un enseignant doit pouvoir pratiquer son art dans le cadre d'orchestres professionnels ou comme artiste soliste. Le cumul des deux activités ne devrait pas excéder un poste et demi. La nouvelle législation semble aller dans ce sens, de même qu'elle clarifie le régime d'interdiction des cumuls, dans l'attente du décret d'application bien sûr.

Devant la crise de l'emploi dans nos métiers, nous souhaitons, à l'occasion de cette réforme, que cesse des situations abusives et inacceptables de cumuls de postes d'enseignement : 16h ou 20h hebdomadaires de cours et la préparation sérieuse qui s'y rattache sont des tâches qui occupent déjà largement à temps complet.

Nous pèserons de toute la force de la CGT pour que le décret à venir prenne en compte autant les réalités de la profession que la nécessité de mieux réguler les cumuls d'emploi. Certes les comptes de cumul ne sont plus, ils n'étaient d'ailleurs presque jamais établis, mais leur pertinence demeure surtout en matière d'utilisation des deniers publics.

Un nouveau schéma d'orientation pédagogique pour la musique est à l'étude à la DMDTS

Justifié par une nécessaire prise en compte des nouveaux textes réglementaires, il interviendra aussi pour mettre à jour la réalité du terrain avec les préconisations du Ministère de la culture. Ainsi, l'Etat joue pleinement son rôle normatif au niveau national et garantit ainsi l'égalité d'accès de chacun à l'enseignement de la musique.

La Branche nationale de l'enseignement du SNAM est particulièrement attachée à ces grands principes.

Certes, les rédactions de travail de ce nouveau document prennent appui sur la Charte de l'enseignement artistique dont nous dénonçons toujours la dérive de vouloir élargir la mission des enseignants aux pratiques musicales locales. Néanmoins, si ce nouveau schéma ouvre l'enseignement artistique à de multiples nouvelles pratiques et redéfinit les finalités du 2ème cycle, apportant de la souplesse à ce niveau correspondant souvent à l'adolescence de nos publics, le vague des contenus du cursus nous laisse craindre une dérive vers un mauvais amateurisme qui, au final, ne satisfera personne.

Mais avec quels moyens ? Toujours les mêmes, c'est-à-dire presque rien. Les conservatoires toujours financés essentiellement par les collectivités locales, les maires dont le discours récurrent est «la culture ça coûte trop cher», apprécieront à sa juste mesure ce nouveau schéma qui a de grandes chances de rester lettre morte.

L'important c'est le DNOP

Les diplômes décernés par les ex-Conservatoires Nationaux de Région et les ex-Ecoles Nationales de Musique (devenus depuis Conservatoires à rayonnement Régional ou Départemental suivant le cas) ont souvent changé de nom, du Premier Prix au DEM en passant par la Médaille d'Or. Ces diplômes n'avaient pas de définition réglementaire ni juridique précise à l'échelon national, leur niveau était souvent hétérogène, et, bien que la DMDTS élabore régulièrement des schémas d'orientation pédagogique, ceux-ci étaient peu ou prou appliqués, le Ministère de la culture ne finançant quasiment pas les établissements d'enseignement artistique, il était alors difficile à la DMDTS d'imposer un respect des textes qu'elle produisait.

Un nouvel élément est intervenu qui a largement accentué la création du DNOP : la volonté du Ministère de la culture de vouloir inclure les artistes dans le processus LMD (Licence, Master, Doctorat) (voir *l'Artiste Enseignant* n° 24), ce dont nous ne pouvons que nous réjouir, permettra aux futurs musiciens professionnels de poursuivre, s'ils le désirent, leurs études dans d'autres pays européens. Pour mettre en place un nouveau cycle d'études reconnues nationalement, il fallait construire un cursus et une évaluation nationale, ce qui est fait avec

les arrêtés du 23 février 2007 relatifs à l'organisation du cycle d'enseignement professionnel initial et du diplôme national d'orientation professionnelle de musique, de danse ou d'art dramatique (DNOP).

Chacun de ces arrêtés comporte trois chapitres :

Chapitre Ier : Conditions d'accès au cycle d'enseignement professionnel initial avec, pour tous, une épreuve d'interprétation.

Chapitre II : Organisation du cursus. Pour les musiciens, un module principal dans la discipline dominante, un module associé, un module complémentaire, une unité d'enseignement choisie dans une liste d'options ; pour les danseurs, deux modules d'interprétation, trois modules complémentaires obligatoires, un module facultatif. Ces modules doivent être définis dans des annexes qui, pour l'instant, ne sont pas encore parues.

Chapitre III : Evaluation du cursus et conditions d'obtention du diplôme ; celui-ci est obtenu par la note de l'évaluation continue ajoutée à celle d'une prestation publique.

Nous attendons la parution des annexes pour faire une analyse plus poussée de ces arrêtés.

Temps non complet : une modification loin d'être négligeable

La récente loi sur la fonction publique territoriale, n° 2007-209, a apporté une modification substantielle quant au changement du nombre d'heures des emplois à temps non complet.

La règle était simple : quel que soit le nombre d'heures de l'agent, quand l'employeur le modifiait soit à la hausse soit à la baisse, le CTP devait être consulté et la modification devait passer devant le conseil municipal. La maire seul n'avait pas le pouvoir de changer les choses. En effet, dans ce cas, il y avait suppression d'emploi avant sa réaffectation modifiée, c'est-à-dire un acte important d'une collectivité locale.

Or des sénateurs du groupe UDF ont apporté un amendement législatif important, sous prétexte de faciliter la gestion des collectivités : «La modification du nombre d'heures de service hebdomadaire afférent à un emploi permanent à temps non complet n'est pas assimilée à la suppression d'un emploi comportant un temps de service égal, lorsque la modification n'excède pas 10 % du nombre d'heures de service afférent à l'emploi en question et lorsqu'elle n'a pas pour effet de faire perdre le bénéfice de l'affiliation à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales.»

Pour dire simple, quand la modification est inférieure à 10% du nombre d'heures, il n'y a pas de suppression d'emploi et donc le maire, seul, peut entériner le procédé. La loi ne prévoit aucun garde fou non plus quant à la fréquence de ces modifications qui pourraient survenir, par exemple, chaque mois. Ainsi, un assistant spécialisé à 14h hebdomadaires à qui l'employeur ôterait 10% d'heures chaque mois se retrouverait au bout d'un an à 4h.

Les sénateurs, c'est-à-dire les représentants de nos employeurs, ont avant tout pensé à une simplification de gestion notamment des centres de gestion en oubliant la multiplicité des cas possibles. Notre profession, largement touchée par les emplois à temps non complet, a-t-elle vraiment été oubliée ? Cet oubli n'aurait-il pas été volontaire ? Les syndicats n'ont en aucun cas été avertis ou concertés. Quant à imaginer une négociation à ce propos, voilà des années que ce mot n'est plus d'actualité dans la fonction publique territoriale.

Le SNAM interviendra pour demander un décret de cadrage de ce nouveau dispositif.

