

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 : 2ème trimestre 2007

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 introductif du 18ème Congrès du SNAM	p. 2
Nos principales orientations débatues au Congrès	p. 4
Constat partagé	p. 6
De retour de Bangui	p. 8
Nouvelle direction du SNAM	p. 10
L'Artiste Enseignant	p. 11
Publicité CNV	p. 15
Publicité Audiens	p. 16

Edito

Les 4 et 5 juin 2007 s'est déroulé le 18ème Congrès du SNAM. Dans une situation marquée par une crise de l'emploi sans précédent, une paupérisation et une déprofessionnalisation, les délégués réunis à Paris ont abordé le bilan de cette situation, le nouvel environnement politique et social, et la vie du SNAM, sa structuration et son organisation. Un accent tout particulier a été mis sur le renforcement des liens entre les syndicats d'artistes musiciens et l'Union, au regroupement de nos forces organisées et à la mise en place d'une politique de formation syndicale. Face à la crise profonde qui traverse nos métiers, à la nécessaire défense de l'emploi permanent, à la défense de la présomption de salariat, à la lutte contre le travail illégal (pratique du chapeau qui tourne), notre Congrès, pour répondre à nos responsabilités et faire face à cette crise sociale, a décidé de faire de la conquête de droits nouveaux s'inscrivant dans la revendication confédérale d'un nouveau statut du travail salarié et d'une sécurité sociale professionnelle un des objectifs majeurs de son activité.

C'est fort de ces orientations, de la nécessité de les partager avec le syndiqué, que le Bureau Exécutif élu au Congrès se met au travail.

A l'heure où les festivals fleurissent dans tout le pays, où nos professions sont menacées par les recours grandissants à de prétendus bénévoles ou amateurs, la rentrée sociale se fera sous le signe des débats et de la mobilisation. Nous voulons vivre de nos métiers et garantir le rayonnement de la création musicale et des droits de notre profession.

PUBLICATION TRIMESTRIELLE

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

N° 22 - JUIN 2007

Rapport introductif du 18ème Congrès du SNAM

Cher(e)s Camarades, Cher(e)s Collègues,

Notre 18ème Congrès, qui est aussi celui de notre cinquantième anniversaire, s'ouvre dans une période particulièrement difficile pour les artistes interprètes de la musique. Période marquée par une crise profonde de l'emploi et de la protection sociale. Cette situation s'est aggravée lors de l'élection présidentielle où la victoire de Nicolas Sarkozy traduit une victoire des thèses du MEDEF. Comment, dans une telle situation, construire un syndicalisme de conquête sociale et ne pas se satisfaire de la seule défense des acquis ? 50 ans après sa création le SNAM et ses syndicats se doivent d'aborder la question de notre outil syndical, notre Union syndicale, les débats sont déjà engagés pour regrouper nos petits syndicats dans des forces régionales conséquentes afin de répondre à nos objectifs. Cela passe par l'amélioration de notre organisation et de son fonctionnement, en répondant tout particulièrement à l'ensemble des questions financières particulièrement accrues dans cette situation sociale marquée par une crise de l'emploi sans précédent et le départ de la profession de nombreux artistes musiciens. Nous sommes convaincus que notre syndicalisme CGT, loin d'être «ringard» comme certains voudraient le laisser entendre, est un outil décisif pour garantir les conquêtes sociales indispensables à l'avenir de nos métiers et de la création musicale.

La situation sociale et l'emploi

Cette situation a été profondément marquée par les réformes successives des annexes 8 et 10 de 2003 et de 2006. Chaque jour qui passe démontre, s'il en était encore besoin, les effets catastrophiques de ces deux protocoles sur l'ensemble de nos professions. Ils sont de fait responsables d'une déprofessionnalisation sans précédent. Les nouvelles annexes 8 et 10 n'ont même pas su régler, selon les chiffres de l'UNEDIC, le déficit du régime. Le fonds transitoire finira d'ici quelques mois de produire ses effets et la crise va continuer de s'amplifier.

Parce qu'à aucun moment le gouvernement et son Ministre de la culture n'ont voulu concrétiser leurs engagements et n'ont tenté de faire pression sur le MEDEF, l'ensemble des rapports d'expertise (Guillot 1 et 2), l'ensemble des rapports parlementaires et des travaux du Comité de suivi

ont été jetés à la poubelle. Finie la prise en compte réelle des heures de formations données, terminés les 507 heures sur douze mois et le retour d'une date anniversaire, encore une fois sacrifiée la prise en compte des heures de maladie, toujours rien sur le plafonnement des allocations, en quelque sorte l'ensemble des fléchages donnés par l'ancien Ministre de la culture n'ont été suivis d'aucun effet. La voilà la parole gouvernementale trahie par la réalité des faits.

Loin de s'arrêter là, les pouvoirs publics ont créé un fonds de professionnalisation catastrophique qui est une poudre aux yeux et qui ne permettra, en aucun cas, aux artistes interprètes de la musique de pouvoir vivre de leur métier.

En son temps le Ministre de la culture s'était déclaré ministre de l'emploi culturel. La réalité est têtue, il aura été de fait le ministre de la crise de l'emploi, de la précarité et de l'explosion du travail au noir. Cette situation, renforcée par la crise des financements publics, se caractérise toujours par le recours aux emplois précaires pour attaquer l'emploi permanent.

Après des années de mobilisations, de luttes, de grèves et de manifestations, la crise de l'emploi s'installe et s'amplifie chaque jour. Les artistes interprètes de la musique sont particulièrement touchés et, à la précarité récurrente de leurs contrats, s'ajoute une paupérisation sans précédent. Un peu partout s'installe la RMIsation de nos activités. Vivant d'expédients, du RMI, de petits boulots, pour les artistes musiciens l'heure ne serait plus à faire respecter la présomption de salariat, les salaires minimums des conventions collectives, mais de devenir bénévoles dans notre métier. Nous n'acceptons pas, nous voulons vivre de nos métiers. Le SNAM et ses syndicats doivent se lancer dans une vaste campagne pour l'emploi pour le salariat.

La crise des financements publics, le désengagement de l'Etat et les politiques des collectivités territoriales

A aucun moment cette crise profonde n'a généré de réflexion sur le rôle et la responsabilité des financements publics. Depuis des décennies le financement de nos activités a été généré par l'aide aux projets artistiques s'appuyant massivement sur le régime d'assurance chômage. Détruire un des piliers «la réforme des annexes 8 et 10» de cette politique culturelle, c'est tout l'édifice qui est ébranlé et menacé. A cent lieues de prendre en

compte cette réalité, les gouvernements successifs n'ont cessé d'habiller la baisse constante du budget de la culture. En jouant sur des enveloppes passant du titre III (structuration et pérennisation) au titre IV (interventions culturelles), de fait, le désengagement de l'Etat continue. Au cœur, se pose évidemment la question du financement des ensembles permanents, du recours de plus en plus fréquent aux ensembles d'intermittents, notamment les ensembles baroques. Il est loin le temps où le Concert des Mille avait permis de rééquilibrer la politique du ministère.

Dans le même temps, la part du budget des collectivités territoriales par rapport à celle de l'Etat a continué d'augmenter, elle représente aujourd'hui près de 70 %. Ces mêmes collectivités locales et territoriales, dans leur financement de nos activités, s'attachent à vouloir financer la création d'emplois. Cette création d'emplois ne va jamais en direction des artistes. Les structures d'accompagnement des pratiques musicales, les dispositifs financés comme ceux des SMAC (scènes de musiques actuelles) font fi de la nécessité d'avoir une vraie politique d'emploi en direction des artistes. C'est ainsi que lors du dernier Conseil national des professions du spectacle un rapport de l'ANACT (Agence nationale sur les conditions de travail) nous a été présenté sur quatre SMAC des régions Bourgogne et Franche-Comté. Le bilan est éclairant : des équipes permanentes de 9 à 10 directeurs, programmeurs, techniques, répétiteurs, le recours à plusieurs dizaines de bénévoles par structure mais zéro emploi artistique salarié. La règle étant comme un peu partout, celle du contrat de vente ou du contrat de cession. Il est temps de changer son fusil d'épaule et de mettre au cœur de toute politique culturelle l'emploi artistique.

Les négociations conventionnelles

Comment dans une telle situation les négociations peuvent-elles se dérouler dans un climat d'avancées sociales ? Nous avons pu adopter avec les employeurs du spectacle vivant un constat partagé sur la situation de l'emploi et du financement. Ce texte doit servir de préambule aux dispositions conventionnelles encadrant le recours au CDD d'usage afin de garantir la défense de l'emploi permanent et la sécurisation des parcours professionnels, comme en atteste d'ailleurs le récent rapport du Conseil économique et social.

Sur l'ensemble de ces questions les négociations piétinent, même si nous nous dirigeons vers la signature de la convention de l'édition phonographique et si un nouveau champ de négociation vient d'être ouvert avec les producteurs audiovisuels. Pour autant forces de propositions, le SNAM, la Fédération et ses syndicats ne désespèrent pas de faire avancer leurs revendications et de conquérir de nouveaux droits.

Le SNAM et ses syndicats

Pour répondre à l'ensemble de ces enjeux nous devons renforcer notre organisation syndicale, donner à chacun de nos syndicats des capacités d'interventions, d'activités, de débats, dans toutes les régions, les départements et les villes.

Après de nombreux débats, lors de nos précédents congrès et conseils syndicaux nationaux, nous nous orientons vers le regroupement de nos forces et c'est ce que nous devons acter dans notre congrès pour aller à la création de syndicats régionaux forts avec des sections dans les villes, les départements et les entreprises. Cela ne se fera pas du jour au lendemain mais la nouvelle direction du SNAM élue à ce congrès (voir page 10) devra faire de ce dossier d'organisation un de ses objectifs principaux.

Nous devons à la fois resserrer les liens des syndicats avec le SNAM, permettre à ces syndicats de se réunir, de débattre, d'être le lieu de la démocratie syndicale où s'élaborent, avec les salariés, les revendications, nos orientations et leur mise en œuvre. Pour ce faire, nous devons renforcer notre politique de formation syndicale, les déplacements et les rencontres entre la direction du SNAM, ses syndicats, ses syndiqués et les salariés.

Nous devons également trouver la façon de nous insérer dans la réforme de la cotisation syndicale décidée au dernier congrès confédéral (le Cogétise) afin de répondre à nos difficultés financières et de permettre au SNAM et à ses syndicats de fonctionner et de mettre en œuvre notre activité. Bien évidemment, nous sommes tributaires d'un environnement syndical où la démocratie sociale est chaque jour bafouée. Il est grand temps d'asseoir la représentativité, la validation des accords conventionnels, les financements au titre du droit syndical ou de l'aide au paritarisme, sur des élections professionnelles. La bataille est longue et vive avec les autres organisations syndicales qui haussent la voix de façon inversement proportionnelle à leur représentativité. Dans la dernière période le poids de la scission que nous avons connue au début des années 2000 a continué de déboussole les artistes interprètes de la musique, renforcée par l'intervention d'*organisation non syndicale* sur nos champs d'activité.

Nous avons toutes les raisons d'espérer et d'avancer. C'est en débattant largement de l'ensemble de ces sujets, en élaborant collectivement les réponses nécessaires, que le SNAM se dotera des moyens et des forces nécessaires pour conquérir des droits nouveaux, répondre à la crise de l'emploi et maintenir l'exception et la diversité culturelles.

Nos principales orientations débattues au Congrès

Le SNAM, aux côtés de sa Fédération et de sa Confédération, s'engage résolument dans un syndicalisme de conquête sociale qui, au-delà de la défense des acquis, revendique des droits nouveaux pour les artistes interprètes de la musique.

Depuis des années nous défendons l'emploi permanent, d'une part, et, d'autre part, nous nous sommes mobilisés pour la défense du régime d'assurance chômage. De fait, pour tous les non permanents nous avons défendu les allocations chômage comme moyen de pérenniser les artistes musiciens précaires dans leur métier.

Nos différentes tentatives pour élargir nos revendications et nos mobilisations à la défense de l'emploi, des salaires et des conditions de travail ont le plus souvent rencontré un écho fort modeste auprès des salariés qui voyaient dans les 507 heures et l'ouverture de droits la reconnaissance de leur professionnalisation.

Aujourd'hui face à la crise profonde de l'emploi, face au «saccage» des annexes 8 et 10 et aux attaques continuelles contre l'emploi permanent et le statut des artistes enseignants, il nous faut mettre à l'ordre du jour la bataille pour l'obtention de droits nouveaux, pour la construction d'un nouveau statut du travail salarié et d'une sécurité sociale professionnelle modifiant en profondeur le rapport au travail. Le passage d'un emploi à un autre, la garantie de la pérennisation dans la vie professionnelle, la lutte contre la précarité et la pauvreté, la formation tout au long de la vie, la sécurisation de la vie professionnelle, passent par la conquête de droits attachés à la personne du salarié cumulables et transférables d'une entreprise à une autre, voire d'un emploi à un autre.

C'est ce que nous avons pu acter avec nos employeurs dans le constat partagé (voir page 6) même si ce constat et ses aspirations qui demandent à être nourris, complétés et enrichis restent encore une coquille vide.

La défense de l'emploi permanent

Au-delà de notre mobilisation permanente pour la défense des missions et des financements nécessaires au bon fonctionnement des ensembles permanents, nous devons continuer de revendiquer la création d'ensembles dans les régions qui en sont dépourvues alors qu'aujourd'hui ces missions de «service public» et la programmation musicale dans nombre de départements reposent sur le recours à des ensembles d'intermittents souvent

spécialisés, combinés à la politique festivalière. Ce n'est sûrement pas la victoire de l'exception et de la diversité culturelles et d'une politique culturelle ambitieuse de l'Etat et de certaines collectivités territoriales.

Une des attaques préférées de nos employeurs et des collectivités publiques contre l'emploi permanent est bien le recours illégal au CDD.

Nous revendiquons qu'aucun emploi lié à l'activité régulière et permanente d'une entreprise puisse être occupé par des CDD successifs.

C'est ainsi que nous encadrerons le recours au CDD d'usage (dans les entreprises où il est d'usage constant d'y recourir) et que nous garantirons que toute absence d'un salarié, ou tout surcroît d'activité, relève bien du CDD.

Nous avons proposé de travailler à une nomenclature des entreprises et des emplois afin de bien définir ce qui relève du CDI, ce qui relève des CDD. Notre but n'est pas de bloquer la création, la production et la diffusion mais de lutter contre la précarité des contrats qui est devenue la seule variable d'ajustement des entreprises au regard de leurs budgets. C'est ainsi qu'une proposition de notre fédération, reprise par d'autres fédérations confédérées (CFDT, FO, CGC), revendique la requalification non plus en fonction du salarié mais du poste de travail. Ainsi, au bout de deux ans, dès lors qu'un poste de travail (un emploi) lié à l'activité régulière et permanente de l'entreprise est occupé par une succession de CDD, il y aurait conventionnellement création d'un emploi permanent.

Répondre à la crise de l'emploi

Il nous faut conquérir des moyens nouveaux pour les petits lieux de diffusion afin qu'ils respectent la présomption de salariat et l'application du Code du travail et des conventions collectives. Nous revendiquons et travaillons à la mise en place d'une fondation des brasseurs et distributeurs d'alcool afin qu'ils puissent financer les bars qui diffusent et/ou produisent de la musique vivante.

Malgré les affirmations de l'Etat et des collectivités territoriales de financer et de soutenir l'emploi

culturel, les artistes interprètes ne voient rien venir. Les politiques d'accompagnement des pratiques musicales, d'aides aux projets artistiques, de soutien à des structures qui font du contrat de vente l'unique contrat avec les artistes interprètes de la musique, continuent de n'avoir aucun effet sur l'emploi artistique, bien au contraire. Nous demandons et revendiquons que les politiques culturelles de l'Etat et des collectivités territoriales s'organisent autour de l'aide à l'emploi et tout particulièrement de celui des artistes.

Nous revendiquons des aides à l'insertion professionnelle et à l'emploi proportionnelles au nombre d'artistes musiciens sur scène.

Gagner des droits nouveaux

Nous proposons, pour rémunérer à sa juste valeur le travail des artistes interprètes de la musique, de prendre en compte tout le travail de répétition qui se fait en amont des productions, qui est au cœur de la création musicale, et de créer un dispositif pour le rémunérer. Ce dispositif ne s'oppose en aucun cas au tarif salarial des répétitions prévu par les conventions collectives dans le cadre des productions. Déjà débattu dans la convention collective du spectacle vivant privé pour le secteur des bals, il crée de fait des droits nouveaux attachés à la personne du musicien reposant sur une mutualisation pour tous les employeurs.

Il s'agit de financer ces droits nouveaux par une augmentation du cachet de base, cotisations sociales mutualisées au sein d'un fonds qui pourrait être placé à Audiens et qui délivrerait toutes les dix représentations un cachet de répétition aux artistes musiciens. Le lien de subordination de ce travail salarié se ferait avec le dernier employeur (celui de la dixième représentation) qui bénéficierait du fonds mutualisé pour payer le salaire de répétition.

Ce dispositif doit répondre également aux risques d'accident du travail pouvant intervenir pendant les répétitions où il n'existe pas de lien de subordination avec un employeur. Pour ce faire, le fonds mutualisé pourrait garantir aux musiciens la participation au règlement d'un surcoût d'assurance (à négocier avec Audiens) pour couvrir ces risques.

Par ailleurs, la négociation des conventions collectives doit garantir la sécurisation des parcours professionnels. Ainsi, dans les branches comme celle du spectacle vivant nous revendiquons pour les orchestres permanents la continuité de la carrière et du contrat de travail (notamment l'ancienneté, les avantages acquis du contrat) lors du passage d'un artiste musicien, d'un ensemble permanent à un autre.

Pour les salariés relevant de contrats précaires (CDD) il n'est plus supportable, qu'après des

années de carrière, il n'y ait toujours pas de reconnaissance de nos acquis professionnels, de notre ancienneté dans notre métier, de courbe de carrière, de droits renforcés à la formation professionnelle, même si le DIF intermittent est un premier pas.

Nous revendiquons, dans le spectacle vivant notamment, la reconnaissance de droits nouveaux cumulables et transférables d'une entreprise à l'autre attachés à la personne de l'artiste interprète de la musique. Ainsi, pourraient être pris en compte une courbe de carrière, une reconnaissance de la qualification professionnelle et de l'ancienneté... Pour cela, nous négocierons avec nos employeurs dans les conventions collectives le financement de ces droits par un fonds de mutualisation qui pourrait être le même que celui énoncé précédemment, donnant à chaque employeur la même responsabilité pour la reconnaissance des droits et le même surcoût salarial par des cotisations égales versées au fonds de mutualisation. Ce fonds pourrait être également abondé par l'obtention d'aides des pouvoirs publics à l'insertion professionnelle et à l'emploi.

Cumuls d'emploi

Suite à la parution du décret n° 2007-658 sur la réglementation des cumuls nous avons décidé de préciser la position et les orientations du SNAM sur cette question.

Il nous paraît indispensable de garantir à un artiste musicien permanent d'un orchestre de pouvoir être aussi artiste enseignant, tout comme de pouvoir donner quelques concerts hors de son ensemble permanent. De la même façon, il nous paraît important qu'un artiste enseignant puisse aussi être associé à des ensembles musicaux et à des concerts hors de son conservatoire.

C'est pourquoi le décret nous paraît dangereux pour la garantie de ces exercices professionnels. Pour autant, il nous semble important de définir ce que doit être l'emploi principal (là où se trouve la priorité d'emploi artistique) et les emplois annexes. Ainsi, nous avons mis en débat une orientation qui pourrait donner un plein temps à l'emploi principal (1), un mi-temps au premier emploi annexe (0,5) et une possibilité de faire quelques concerts en plus (si l'on prend comme référence d'un temps plein de 22 jours de travail par mois lié à des emplois intermittents, on pourrait appliquer un coefficient de 0,3, soit 7 cachets par mois). Ce qui donnerait un cumul d'emploi limité à 1 + 0,5 + 0,3, soit 1,8. Cette augmentation doit être encore débattue pour être définitivement adoptée lors d'un prochain Conseil syndical national.

Le Congrès a débattu de l'organisation du SNAM et adopté la motion encadrée page suivante :

Constat partagé sur la situation du spectacle vivant

Préambule

Le spectacle vivant a connu un formidable développement en France depuis les années 80. Cet essor considérable est dû au dynamisme de la création artistique aux quatre coins de l'Hexagone et à l'engouement du public. Cet essor exceptionnel a été rendu possible en grande partie par un soutien financier accru des pouvoirs publics, qu'il s'agisse de l'Etat ou des collectivités territoriales.

Un secteur en pleine croissance

Cette croissance s'est traduite par une augmentation exponentielle du nombre de spectacles créés en France, et du nombre d'artistes et de techniciens.

Dès les années 80, les pouvoirs publics ont pris une part décisive dans ce développement par le doublement du budget de la culture, accompagné d'une politique active d'aide aux projets.

Cette explosion de l'offre artistique, de la création, s'est traduite par le développement non maîtrisé du nombre d'entreprises, de l'association (essentiellement) jusqu'à la SA, comme en témoigne aujourd'hui le nombre de demandes et d'obtentions des licences d'entrepreneurs de spectacles. La politique du financement de l'aide au projet a

conduit de facto les porteurs de projets à créer son entreprise.

Un des effets pervers de ce développement culturel est la courte durée d'activité dans la profession, comme l'indiquent les statistiques des caisses de retraite. En effet, peu d'artistes ont la possibilité d'exercer leur activité artistique jusqu'à leur départ à la retraite.

Le financement des entreprises de spectacles du secteur public, et dans une moindre mesure dans le secteur privé, dépend notamment des subventions d'Etat ou des collectivités territoriales, mais également des aides des fonds de soutien, des sociétés civiles d'auteurs et de droits voisins.

L'élan imprimé par le doublement du budget de la Culture a eu pour effet d'accroître l'activité artistique, sans pour autant professionnaliser, structurer et stabiliser le secteur.

Des milliers de spectacles créés et présentés simultanément dans toute la France

En développant de façon intensive les structures d'accueil, dans tous les domaines de la création artistique, le Ministère de la culture, mais aussi les collectivités territoriales, ont augmenté de manière sensible la capacité

MOTION

Compte tenu des problèmes actuels que vit l'Union SNAM et ses syndicats, en particulier l'érosion des effectifs syndicaux,

Considérant les difficultés :

- pour faire vivre nos syndicats notamment les plus petits ;
- pour syndiquer les professionnels ;
- pour organiser la nécessaire formation syndicale ;
- pour faire vivre notre outil syndical national et ses branches d'activité ;

Tout comme :

- la réforme du circuit de reversement de la cotisation adoptée lors du dernier congrès confédéral ;
- l'évolution et les menaces sur les financements ministériels et ceux liés au paritarisme ;

Ce qui se traduit par des difficultés organisationnelles, financières et de trésorerie de plus en plus importantes ;

Le congrès du SNAM décide de tout mettre en œuvre pour dynamiser la syndicalisation des professionnels et réorganiser nos syndicats pour en faire des structures qui fonctionnent plus efficacement.

Le Congrès mandate le Bureau Exécutif pour :

- se réunir régulièrement en régions, aller à la rencontre des dirigeants et des adhérents, proposer et réaliser des modules de formation adaptés aux besoins de chacun ;
- impulser une réorganisation de nos syndicats en pôles régionaux avec des bases locales ;
- désigner plusieurs référents régionaux pour la liaison avec les syndicats ;
- programmer un stage de formation en 2008 ;
- organiser un Conseil syndical national en juin 2008 pour tirer le bilan de ces décisions.

d'accueil de spectacles et de spectateurs.

Cette politique culturelle a privilégié le foisonnement artistique, parfois "anarchique", n'associant pas le développement de la création à la pérennisation de l'emploi culturel, au détriment de l'emploi permanent. Par ailleurs, que la politique de création mise en place par l'Etat, n'a pas suffisamment pris en compte la diffusion des créations.

Cette formidable "croissance" artistique a eu pour conséquence logique et inévitable de multiplier les intervenants artistiques, administratifs et techniques au service du nombre croissant de ces structures, allant de l'association loi 1901, à l'E.U.R.L., à la S.A.R.L., à la S.A et sous l'impulsion des pouvoirs publics, à la S.E.M., l'E.P.C.C., la régie municipale...

De plus, le développement de la politique "festivalière" a eu pour effet indiscutable de présenter simultanément en France, chaque été, des milliers de spectacles dans toutes les disciplines artistiques.

Ce développement a donc entraîné la multiplication des entreprises de spectacles constituées à 98 % d'entreprises de moins de 10 salariés. Bon nombre d'entre elles n'ont pu, malheureusement, se structurer et pérenniser au moins un emploi permanent en leur sein.

L'ensemble des entreprises a, de ce fait, été conduit à recourir de manière systématique au CDD d'usage, précarisant par là même, aussi bien les emplois artistiques que les emplois techniques ou administratifs.

Cette politique s'est de fait, appuyée sur l'assurance-chômage comme forme de pérennisation de l'emploi et du maintien dans la profession.

Conscients des dangers que fait courir un tel développement aux acteurs du secteur, salariés mais également employeurs, les partenaires sociaux souhaitent à présent mieux définir et encadrer les conditions d'emploi et de travail dans le spectacle vivant.

Cette volonté ne pourra se concrétiser que par le maintien et le développement de l'engagement politique et financier public, Etat et collectivités territoriales.

Un secteur d'activité aux retombées économiques indéniables

Comme l'indique le rapport *Pour une politique de l'emploi dans le spectacle vivant, le cinéma et l'audiovisuel* (1), le secteur du spectacle vivant, de l'audiovisuel et du cinéma constitue "un vrai secteur économique qui occupe environ 300 000 personnes comme l'industrie automobile" et qui connaît "une croissance supérieure à celle de l'ensemble de l'économie". Il suffit, pour s'en convaincre, de voir les centaines de festivals initiés par une majorité des collectivités et tout particulièrement des villes de France, qui ont su prendre en compte l'importance de la vie culturelle pour dynamiser leur politique économique.

L'ensemble de la profession a toujours souhaité que les réflexions conduites sur le régime d'assurance-chômage des intermittents prennent en considération ces réalités.

Les évolutions récentes du régime d'assurance-chômage n'ont pas permis de stabiliser le secteur du spectacle vivant et ne pourront garantir à tous un maintien au sein de la profession, à travers la place que devrait occuper le régime d'assurance-chômage notamment dans la sécurisation des parcours professionnels.

Les partenaires sociaux, conscients, aussi bien de la fragilité des entreprises que de la précarité des salariés, œuvrent, depuis 2003, à la en place des nouvelles dispositions conventionnelles. Celles-ci doivent permettre au secteur de continuer à se développer et aux salariés de vivre une moins grande précarité. Il s'agit d'œuvrer à :

- la limitation du recours au CDD d'usage et l'obligation d'avoir davantage recours à l'emploi permanent ;
- la mise en œuvre des dispositions conventionnelles favorisant la sécurisation des parcours professionnels.

Cette négociation conventionnelle passe nécessairement par la prise en compte des spécificités du spectacle vivant.

Fort de ce constat partagé par les différents acteurs de la profession, une structuration et une professionnalisation du secteur s'imposent.

La démarche des partenaires sociaux a pour ambition de structurer et de professionnaliser le spectacle vivant afin, d'une part, de développer l'emploi permanent partout où cela est rendu possible et, d'autre part, de construire une sécurisation du parcours professionnel dans les branches du spectacle vivant. Cette structuration imposera de plein droit aux entreprises l'application de dispositions conventionnelles communes évitant les distorsions de concurrence que connaissent actuellement ces entreprises et qui s'en trouvent sérieusement fragilisées.

La volonté des partenaires sociaux, par la négociation de nouvelles conventions collectives du secteur public et du secteur privé, est bien de mettre en place des dispositions visant à lutter contre la précarité et la concurrence déloyale et à améliorer les conditions contractuelles d'emploi dans l'ensemble du spectacle vivant.

Forts de ce constat partagé par les syndicats d'employeurs et de salariés, attachés à défendre la diversité et l'exception culturelles, les partenaires sociaux :

- s'engagent à adapter et à préciser les modalités de recours aux différents types de contrats dans le spectacle vivant et à intégrer ces dispositions dans les deux conventions collectives du secteur du spectacle vivant public et du spectacle vivant privé ;
- rappellent la nécessité d'un équilibre du budget du Ministère de la Culture lui permettant, d'une part, de structurer, développer et pérenniser l'emploi dans tous les secteurs y compris les établissements publics, d'autre part, de poursuivre une politique d'intervention artistique et d'aide au projet ;
- s'engagent à lutter contre la précarité et à œuvrer pour une sécurisation des parcours professionnels.

(1) Rapport remis par M. Jean-Paul Guillot au Ministre de la Culture et de la Communication, 29 novembre 2004

De retour de Bangui

La FIM (Fédération internationale des musiciens) a mis en place un programme de développement des organisations de musiciens en Afrique. Des séminaires de formations se dérouleront en 2007 et 2008 dans cinq pays avec pour buts l'amélioration de la situation des musiciens en ce qui concerne l'emploi, la protection sociale et les droits de propriété intellectuelle, d'une part, et, d'autre part, le renforcement des organisations de musiciens. Le premier de ces stages vient de se dérouler début juin durant trois jours à Bangui (Centrafrique). SNAM.INFO a demandé ses impressions à Philippe Gautier qui faisait partie des formateurs.

SNAM.INFO : Comment était organisé le séminaire de Bangui ?

Philippe Gautier : Nous étions trois formateurs dont Thomas Dayan, le secrétaire général adjoint de la FIM, et Daniel Gomez, un musicien faisant partie des dirigeants de l'AMS (association des métiers de la musique du Sénégal). La FIM avait par ailleurs sollicité le SNAM, et c'est à ce titre que j'y participais. Sur place les responsables de l'UMC (Union des musiciens de Centrafrique) avaient fait un travail d'organisation considérable pour que tout se passe bien. Une trentaine de musiciens et de musiciennes ainsi que quelques personnalités du monde des arts de Centrafrique participaient au stage. Durant les trois jours nous avons successivement abordé les différents thèmes programmés en tentant d'être le plus concret possible, ce qui signifie que nous avons eu de nombreux échanges sur la situation des musiciens en Centrafrique.

SNAM.INFO : Justement, quelle est-elle ?

Ce pays, qui est enclavé au centre du continent, a peu d'échanges et les problèmes de développement sont considérables. Dans le secteur de la musique c'est la même chose. Aucun artiste centrafricain ne fait actuellement de carrière internationale et dans le pays les occasions de se produire dans un contexte professionnel sont peu nombreuses. Ni la télé, ni les radios ne diffusent de musique vivante. La plupart des cassettes et des CD vendus sont des pirates. La perception des redevances pour les droits d'auteurs



se fait mal et lorsque les redevances sont perçues elles ne sont pas redistribuées aux ayants droit car elles sont détournées par les fonctionnaires qui en ont la charge. Il n'existe pas non plus d'enseignement de la musique organisé. Les artistes se produisent dans quelques rares manifestations, dans des dancings ou des restaurants. Quelques producteurs de disques permettent à une scène locale de se développer tant bien que mal. Les artistes qui réussissent à se produire un peu à l'étranger sont ceux qui font de la musique traditionnelle, notamment les pygmées.

SNAM.INFO : Les musiciens centrafricains ont-ils été intéressés par les thèmes du séminaire ?

Beaucoup. Comment imposer un contrat écrit à un patron de dancing ? Comment incorporer au contrat toutes les clauses nécessaires pour éviter des désagréments futurs ? Comment imposer des conditions techniques minimales pour le succès de la prestation ? Comment se prémunir d'une annulation de dernière minute ? Comment ne pas se faire rouler dans la farine au moment de signer son premier contrat d'artiste ? Voilà certaines des questions que nous avons traitées dans la partie importante du stage qui était consacrée aux contrats. Tous les musiciens peuvent comprendre l'intérêt de ces questions. Un des points forts du programme de formation développé par la FIM est la rédaction de contrats-types pour les principaux cas de figure (contrat individuel pour le spectacle, contrat de collectif pour le spectacle, contrat d'exclusivité, contrat de musicien de séance). Ces modèles de contrats ont été élaborés avec des musiciens africains et ont notamment pour but que les artistes ne soient pas spoliés lorsque leur carrière décolle ou qu'ils sont amenés à se produire à l'étranger.

SNAM.INFO : Une autre partie de la formation portait sur la façon de s'organiser en syndicat.

Ce n'était pas la moins intéressante dans un pays où les problèmes d'abus de pouvoir ou de corruption sont importants. Les musiciens n'ont aucune chance de s'en sortir si leur organisation n'est pas exemplaire du point de vue de la démocratie. En outre nous avons aussi évoqué la question de la place des femmes dans la profession et dans le syndicat. Les préjugés sont nombreux en Centrafrique comme ailleurs mais les résolutions qui ont été adoptées à la fin du séminaire sont très volontaristes sur ce point.

SNAM.INFO : Etes-vous confiant sur les suites ?

C'est délicat. Si la situation économique du pays ne s'améliore pas, ça restera difficile pour les musiciens. Mais le fait de travailler collectivement toutes ces questions, de parler ensemble de l'idée que nous nous faisons des droits des musiciens, ne restera pas sans suite.

Déjà, quelques jours après notre départ, l'UMC a entamé une action pour qu'un plus grand nombre de musiciens soient employés dans le cadre des manifestations officielles liées à la fête de la musique. Suite à un mot d'ordre de grève quelques avancées ont été négociées.

Dans le domaine des droits d'auteurs et des droits voisins l'Etat semble prêt à entamer des discussions pour changer la loi et mettre en place un dispositif qui permette aux artistes de percevoir régulièrement ce qui leur est dû. Ce serait un véritable progrès qui n'est pas totalement utopique car plusieurs pays africains progressent actuellement sur ces questions.

Solidarité avec les artistes centrafricains

Les musiciens de Centrafrique vivent et travaillent dans des conditions particulièrement difficiles. Certains artistes professionnels ne sont même pas propriétaires de leurs instruments et ceux qui le sont jouent souvent sur des instruments vétustes ou en très mauvais état.

Le SNAM souhaite mettre en place une initiative de solidarité avec les musiciens centrafricains par l'intermédiaire de l'Union des musiciens de Centrafrique. Il s'agit de recueillir auprès des musiciens français des instruments ou accessoires neufs ou d'occasion et d'organiser un envoi vers Bangui.

Si vous avez un instrument (ça peut être simplement un jeu de cordes...) que vous souhaitez donner dans ce cadre, merci de contacter votre syndicat local qui fera suivre au SNAM ou d'appeler le 01 42 02 30 80.

Nouvelle direction du SNAM

COMITÉ DE GESTION

Secrétariat

Président : SILVAND Raymond *référent Midi-Pyrénées*
Secrétaire Général : SLYPER Marc *référent Languedoc-Roussillon*
Secrétaires Généraux Adjoints : AMIOT-GEAY Claudie chargée de la coordination entre les Branches Nationales
de l'Enseignement et des Ensembles Permanents pour la Danse
référent Rhône-Alpes
ASTRUC Yann chargé de la Formation
Trésorier : DÉMAREST Lionel *référent Normandie et Nord-Picardie*
Trésorière adjointe : SEVRETTE Danielle

Secrétaires nationaux

BÉGHIN Alain
BERTHET Jean-Christophe
DESCHE Patrick chargé de la communication : Snam.infos et site Internet
HAAS Jean
MANCINI Louis
MARSCHUTZ Antony responsable des affaires internationales
PINKAS Marc *référent PACA*
PORTUONDO Reina
SAPIR Yves
TARDIF Laurent responsable des affaires juridiques, *référent Alsace-Lorraine*

COMMISSION FINANCIÈRE ET DE CONTRÔLE

FRANCAVILLA Bernard . . *référent Languedoc-Roussillon*
HUELLOU Jean-Pol
ROMASZKO Pierre

Demande d'adhésion

Nom et prénom : _____

Adresse : _____

Code postal et ville : _____

Profession : _____

Réflexions d'un délégué syndical...

Dans la Drôme, le Centre Départemental de Gestion (CDG) exerce son activité avec bien peu d'objectivité. Il fait preuve d'un parti pris négatif injustifiable en refusant d'appliquer les jugements du Tribunal Administratif qui ont pourtant donné raison à des agents sur des annualisations. Cette situation est évidemment très regrettable. Elle démontre que les procédures réglementaires propres à la Fonction Publique Territoriale ne sont pas respectées, tant au niveau de nombreux employeurs que des autorités préfectorales. Cela complète un tableau déjà bien entaché par les carences de l'administration, dont nous pouvons établir ci-dessous une longue liste :

- la définition peu claire des postes à pourvoir qui permet aux employeurs indécents de "noyer le poisson" quand ils ont l'intention de recruter par CDD ;
 - l'attribution d'une ligne budgétaire insuffisante en regard des besoins à long terme des collectivités qui semblent, après coup, s'étonner que les recrutements effectués nécessitent une vraie politique culturelle... ;
 - l'absence de déclaration des postes au CDG, l'employeur ne respectant pas l'obligation de publicité qui lui est faite en cas d'ouverture ou de vacance de poste ;
 - la publicité permettant le recrutement trop souvent impossible puisque le poste n'est pas créé !
 - la publicité qui, quand elle affirme la volonté de l'employeur de recruter un fonctionnaire, ne respecte pas les délais légaux et les dispositions statutaires propres à l'emploi : nous passons beaucoup de temps et d'énergie à contester la formulation des publicités de recrutement. Cette action limite beaucoup les dégâts, mais nécessite une énergie farouche et répétitive... A noter que devant l'ampleur du travail, seules les publications concernant la région Rhône-Alpes sont contestées, mais l'ensemble du territoire est évidemment concerné ;
 - l'émission et la signature de l'arrêté de recrutement intervenant sans que le CTP n'en soit informé ce qui permet trop souvent à l'employeur d'utiliser le CDD alors que le recrutement d'un fonctionnaire serait possible ;
 - la transmission de l'arrêté de recrutement au représentant de l'Etat (Préfet, Sous-Préfet), qui n'est pas effectuée dans les temps réglementaires ;
 - la vérification de ces actes par des bureaux de contrôle de légalité qui, de ce fait, ne s'exerce qu'après coup, ceux-ci faisant preuve, de surcroît, d'un laxisme étonnant ;
 - le recrutement d'un agent contractuel à qui l'employeur affirme oralement et sans aucune gêne qu'il ne pourra jamais espérer être titulaire du poste ! Nous avons même connaissance de recrutements d'agents titulaires à temps non complet qui s'effectuent par CDD : le travail se faisant rare, les agents n'osent pas protester... ;
 - le refus de titulariser les agents contractuels dont la situation a évolué suite à leur inscription sur liste d'aptitude, cela étant la conséquence de l'absence de création du poste ;
 - le recours aux heures complémentaires sur plusieurs années pour des agents titulaires à temps non complet, ce qui n'est pas réglementaire ;
 - le lissage des rémunérations et l'annualisation du temps de travail qui continuent à s'exercer ici ou là, malgré la jurisprudence démontrant son inégalité ;
 - les attaques statutaires sur notre droit aux congés scolaires, l'employeur démontrant sa mauvaise foi évidente en utilisant l'excès de pouvoir ;
 - les attaques statutaires sur nos missions et la pression exercée envers les salariés pour qu'ils effectuent un travail supplémentaire non rétribué. A ce sujet, nous recevons régulièrement les plaintes des agents dont les employeurs les poussent en direction de l'intervention en milieu scolaire, ce qui permet d'éviter le recrutement des DUMIstes ou la création de CHAM, ou encore permet d'éviter la rétribution d'artistes musiciens pour effectuer des animations scolaires ponctuelles.
- Il nous faut réfléchir collectivement au moyen de faire évoluer cette situation préjudiciable à notre profession. Toute idée sera la bienvenue. D'autant que nos interventions sont souvent positives, nous le constatons sur le terrain, ce qui est très prometteur.

CUMULS, déjà les premiers effets de la nouvelle réglementation

Suite à la parution du décret n° 2007-658 sur la réglementation concernant les cumuls, décret pris en urgence par le précédent gouvernement en méconnaissance volontaire et caractérisée d'un quelconque dialogue social, les premiers effets se font déjà sentir. A notre connaissance déjà trois cas où l'application directe ou indirecte de ce décret nous fait prendre la juste mesure, sur le terrain, de ses effets pervers.

Un agent enseignant, à temps non complet en dessous du mi-temps, pratique régulièrement son art instrumental au sein de diverses formations orchestrales de sa région. Il ne peut pas prévoir plusieurs mois à l'avance quel sera son planning. Les horaires de ses cours sont modifiés régulièrement aussi, il les remplace intégralement et les parents d'élèves n'ont formulé aucun mécontentement. Bien au contraire, ils sont attentifs aux qualités d'artiste interprète reconnues par le secteur professionnel du professeur de leurs enfants. Mais voilà, le directeur du conservatoire, de nature «administrative», n'admet plus ces reports de cours. Et donc, verbalement, il indique à son subalterne qu'il ne faudra plus continuer ainsi, qu'il faut choisir entre enseigner et jouer, que l'autorisation de cumuler n'est pas systématique, etc. Comment se défendre ? Que faire à la rentrée surtout quand on est contractuel ?

Dans un autre conservatoire, il a été décidé unilatéralement qu'aucun report de cours ne serait possible deux mois avant les examens de fin d'année. En conséquence, toutes les demandes de cumuls pendant cette période seront systématiquement refusées.

Comment faire des concerts, et surtout participer aux répétitions, dans ces conditions ?

Un musicien à temps complet d'un orchestre permanent dispense depuis des années quelques heures de cours. Il a longtemps été contractuel. L'employeur souhaitant régulariser sa situation lui demande de passer les concours du CNFPT. Il réussit le concours de professeur. Il est stagiairisé. Et puis le décret «cumuls» paraît. L'employeur se ravise et, analysant à sa manière le texte, lui indique qu'il ne sera pas titularisé parce que, dans ce cas, il ne serait plus dans la légalité concernant la nouvelle réglementation ! Que faire, attaquer l'employeur au tribunal administratif ? Aura-t-il gain de cause ? Le motif de l'employeur semble erroné mais sa légitimité à refuser le cumul est entière....

On le voit bien par ces exemples, ce texte qui vise à réglementer les cumuls est en fait ici utilisé comme un véritable levier disciplinaire. Avant, les artistes musiciens enseignants avaient des droits à cumuler certains emplois (avec néanmoins des plafonnements de rémunération et de temps de travail évitant ainsi les abus). Aujourd'hui, ils n'ont plus aucun droit, ils peuvent seulement demander des autorisations... C'est le régime de la «laisse» du chien. Quand l'animal est bien obéissant, le maître donne du mou à la laisse. Quand l'animal en fait un peu trop, le maître tire sur la laisse à sa guise et l'agent se prend un bon coup de collier.

Nos libertés d'artiste ont reculé indubitablement. Avec ce régime d'autorisation, c'est nos droits qui rétrécissent. Aujourd'hui les cumuls, demain le droit de grève. Lentement, par petites touches, les grands acquis inscrits dans la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789 ainsi que dans le préambule de la Constitution de 1946 se referment. Parce que c'est l'ensemble des artistes qui sont touchés, la mobilisation collective nous concerne tous. Cette mobilisation passe nécessairement par l'action syndicale.

2007/2008 : année charnière

Diplôme National d'Orientation Professionnelle (DNOP),
Cycle d'Enseignement Professionnel Initial (CEPI),
Classement des Etablissements,
Schéma Départemental de Développement des Enseignements Artistiques,

autant de termes qui se conjugueront au présent en 2008/2009. L'année scolaire qui s'annonce servira de transition pour nombre d'établissements, petits ou grands. Même si des retards dans la rédaction des schémas départementaux existent pour beaucoup de Conseils Généraux, même si le maillage de l'enseignement artistique en France prend du temps à se tisser, ces nouveaux fonctionnements prendront corps et s'installeront. Nous devons nous préparer à changer nos manières d'évaluer les élèves, à travailler avec d'autres collègues, d'autres établissements. Nous devons aussi rester très vigilants quant au respect des règles statutaires de nos cadres d'emploi, notamment des règles en matière de mise à disposition et de déplacements.

Le DE : BAC + 3 au moins

Dans un marché du travail où le taux de chômage reconnu atteint presque 10 % de la population active (avec les manipulations au niveau des chiffres dont tout le monde ou presque a entendu parler), les étudiants musiciens font de très longues études et arrivent forcément sur le marché du travail avant de les avoir terminées.

Quelques heures de cours par semaine pour commencer permettent de soulager les parents... Cours courant pour devenir prof de piano, de cor ou de saxophone (je ne vais pas citer toutes les disciplines, il y en a plus d'une trentaine...). Début de ce long cursus à sept ans. Une demi-heure par jour très régulièrement, dimanche et jours fériés compris, sinon ça coince. Trois ans pour ce premier cycle. On passe en second cycle sur examen. En cas d'échec, il faut refaire un an de plus. On passe alors à 45 minutes par jour de travail à la maison - sans compter les cours d'instrument, les cours de formation musicale et les cours de pratiques collectives. Il faut donc encore trois ans pour terminer le second cycle. Nouvel examen. En cas d'échec, un an de plus, et c'est mauvais signe. On passe alors à 60 minutes au minimum de travail à la maison. C'est l'âge du lycée : seconde, première, terminale. De plus en plus de cours à suivre et de plus en plus de travail personnel à la maison. Tout cela pour atteindre le niveau "amateur". De nouveau, il faut passer un examen pour obtenir le Certificat ou Diplôme de fin d'études. Sinon encore un an de plus... En réalité, le niveau est déjà pré-professionnel. Puis l'étudiant, son bac en poche, doit suivre encore un cycle de trois ans d'études en bossant l'instrument tous les jours, entre 15 et 20 heures par semaine, ou plus selon son courage et ses ambitions. Concours pour terminer, avec à la clé, un Diplôme National d'Orientation Professionnelle. Le terme change régulièrement : autrefois "Prix de conservatoire", devenu "Médaille d'or", puis "Diplôme d'Etudes Musicales".

Insensiblement, les niveaux montent. Forcément, car les parents ont le sentiment de prendre un risque en acceptant que leur enfant se lance dans une carrière artistique. Du coup ils mettent la

pression sur les jeunes, qui multiplient les cours, les stages, les expériences diverses, les cours en fac "parce qu'on ne sait jamais". J'ai une collègue qui est le parfait exemple : docteur en musicologie, excellente pianiste Diplômée d'État, salaire mensuel 1200 euros nets à 30 ans. Hum ! Mais ce n'est pas fini. La nouvelle génération continue encore un autre cycle d'études. Quatre ans de plus à Paris ou Lyon, au Conservatoire Supérieur. Avec encore un concours à réussir pour finir en beauté. Bon, bon, y en a marre ? Oui mais, pour devenir prof, il faut encore réussir deux concours : le Diplôme d'Etat ou le Certificat d'Aptitude. Et pour être titulaire, encore un concours. Pas facile non plus. Ben voyons ! Alors, dans ces conditions, il n'est pas étonnant que le profil typique du jeune prof, en 2007, soit celui-ci : le bac avec mention (on ne sait jamais), 30 ans, pas marié (pas le temps), diplôme du conservatoire Supérieur en poche, il a changé de région pour trouver du boulot, il est entré dans la fonction publique avec un CDD (il n'était pas encore titularisable) et les CDD sont reconduits depuis cinq ans. Et devinez quoi ? Quand il réussit enfin le D.E., puis le concours du CNFPT, il demande sa titularisation : refus catégorique ! Et pourtant, il a déjà fait ses preuves depuis au moins cinq ans... Alors le délégué syndical intervient, quand il existe, ils luttent un an ou plus, et réussit péniblement à être nommé stagiaire. Un comble vraiment. Au bout d'un an, obtient finalement sa titularisation.

Mais depuis quelques années, les postes à temps incomplet se multiplient, le temps complet directement devient l'exception. Résultat : embauche à 75% en catégorie B assistant spécialisé, d'où salaire à 30 ans : tout juste 1200 euros mensuel. Si vous avez bien compté ça fait 17 ans d'études pour en arriver là !

Alors quand on entend le Ministère de la culture imaginer que, dans le cadre de la nouvelle classification des diplômes selon le système LMD, le DE ne pourra pas être considéré comme une licence, soit Bac + 3, c'est quoi ? De la provocation ?

Dossier administratif

Tout agent territorial, qu'il soit titulaire ou non titulaire, a un dossier administratif. Celui-ci comporte les documents qui concernent la carrière de l'agent (contrat ou arrêté de nomination, notes administratives et tout courrier qui lui a été adressé, à l'exclusion de ce qui ne serait pas en relation directe avec la situation administrative), ces documents sont numérotés par ordre d'arrivée.

La consultation, comme la copie de ce dossier, est un droit pour l'agent territorial. Cette procédure est régie par les lois du 17 juillet 1978 et du 13 juillet 1983.

Dans le cas d'un conflit, la connaissance de ce dossier, dans des délais précis, est des plus importantes car aucune pièce antérieure à sa consultation ne peut apparaître postérieurement, de même qu'il ne doit pas s'y trouver de pièces faisant référence au domaine de la vie privée.

Conseil supérieur de la Fonction Publique Territoriale

Plusieurs textes examinés lors de la séance du 4 juillet 2007 peuvent concerner les personnels de nos professions.

Droit syndical : des avancées minimales. Dans les collectivités affiliées à un centre de gestion, lorsqu'un délégué syndical bénéficiera d'une « autorisation spéciale d'absence », l'employeur, c'est-à-dire souvent une petite commune, pourra se faire rembourser par le CDG la charge salariale de cette absence. Les enseignants artistiques utilisent rarement ces heures d'absence parce que, concrètement, ce sont les élèves qui n'ont pas de cours. Pourtant ce droit se décline notamment financièrement, c'est-à-dire que l'employeur devrait prévoir un remplacement en conséquence. Ce que prévoit le nouveau texte, c'est que la compensation financière des petites communes sera prise en charge par le CDG. Cette pratique des autorisations spéciales d'absences avec remplacement devrait être plus souvent utilisée dans notre secteur professionnel parce que l'activité syndicale, c'est du travail à part entière.

Formation professionnelle tout au long de la vie : ce nouveau décret, qui abrogera l'ancien de 1985, consacre, outre ce qui existait déjà, la formation personnelle, la formation pour études ou recherches, le bilan de compétence, le congé pour validation des acquis et de l'expérience, le droit individuel à la formation. La formation des agents non titulaires est elle aussi consacrée. Néanmoins, ces diverses avancées s'inscrivent toujours dans un cadre où l'employeur reste le décideur in fine. Dans tous les cas, la nécessité du service prime et les recours seront difficiles et complexes. De plus, les domaines ou sujets des formations suivies doivent souvent correspondre à l'emploi exercé ou visé. Le choix personnel de l'agent reste secondaire.

Décret d'application du CDI public : ce nouveau décret cadrera un peu les multiples situations, apportera diverses garanties aux agents concernés. Cependant, pour respecter la libre administration des collectivités locales, le texte est forcément imprécis, superficiel et peu directif. L'Etat, dans son rôle de référence en matière réglementaire, est ici réduit au service minimum. Les sanctions disciplinaires ont été revues à la hausse : les CDI pourront être exclus jusqu'à un an, donc sans salaire et probablement sans autorisation de cumuler ailleurs. Comment ne pas démissionner dans ces conditions ? Il s'agit de véritables emplois fonctionnels bis, d'un véritable sous statut. C'est vraiment un recul statutaire considérable.

Concours CNFPT assistant spécialisé

Initialement prévues en mai juin, les dates d'inscriptions ont été reculées.

Retrait des dossiers d'inscription : du 30 juillet au 7 septembre 2007

Date limite de dépôt des dossiers : le 14 septembre 2007

Rappel : le concours d'assistant ne sera probablement plus organisé. En effet, pour le Ministère de la culture, le Diplôme d'Etat doit devenir à terme le diplôme de base pour l'enseignement de pratique artistique en France. Ainsi, un DE Théâtre est déjà d'actualité et un DE Cirque est à l'étude. En conséquence, nous conseillons vivement aux agents contractuels non diplômés de se présenter au concours interne d'assistant spécialisé.

LE SITE DU CNV : L'OUTIL EN LIGNE AU SERVICE DES PROFESSIONNELS DU SPECTACLE VIVANT DE VARIÉTÉS.

The screenshot shows the CNV website interface. At the top, there is a navigation bar with the CNV logo and the text 'CENTRE NATIONAL DE LA CHANSON DES VARIÉTÉS ET DU JAZZ'. Below this, there are two buttons: 'Espace Affiliés' and 'Espace Instances'. A secondary navigation bar contains links for 'Le CNV', 'L'affiliation', 'La taxe', 'Les aides', 'Centre de ressources', 'Programme Zénith', 'La communication', 'Réseaux de promotion', and 'Maîtrise d'ouvrage'. The main content area is divided into several sections: 'ÉDITO' with a text block and a 'Suite >' link; 'LE CNV SOUTIENT' featuring a photo of 'LA LUCIOLE'; 'ACTUALITÉS' with a list of news items and a 'Lire toutes les actualités >' link; 'AFFICHAGE' with two posters for 'PARIS' and 'RÉGIONS'; 'OUVRAGE' with a book cover; 'RENDEZ VOUS' with a calendar for April 2007 and a 'J-14' reminder for a meeting on 7/6/2007. At the bottom, there is a search bar and links for 'Nos coordonnées', 'Nos locaux', 'Le CNV recrute', 'Appels d'offre du CNV', 'Rechercher', 'OK', 'Plan du site', and 'Infos Légales'.

Proche de vos préoccupations : des réponses claires, les démarches à suivre, un rappel des échéances...

Simple d'accès : des rubriques accessibles et facilement identifiables...

Lisible :
des systèmes de mémos,
des titres accrocheurs,
des textes courts et
concis...

Pratique :
une actualité en temps
réel, des formulaires
et des outils en
téléchargement...

Complet :
des données chiffrées
réactualisées, une mise à
disposition de documents
indispensables...

Accédez aux espaces dédiés :

- Tout savoir sur la taxe, l'affiliation au CNV, les aides...
- Comprendre et maîtriser les procédures...
- « L'espace affiliés » : accéder en direct à vos comptes...
- Les liens et contacts privilégiés, ... et toutes les réponses à vos interrogations.

RETROUVEZ NOUS EN LIGNE SUR WWW.CNV.FR !

le groupe de protection sociale pour
l'audiovisuel,
la communication,
la presse,
et le spectacle.

Professionnels de la musique :
à vos côtés
tout au long
de votre vie



santé, retraite, prévoyance,
épargne, logement, action sociale

Pour en savoir plus : **0811 65 50 50***

www.audiens.org