

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 : 3ème 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

Budget de la culture	p. 2
Directive bruit.	p. 6
Orchestres	p. 10
International	p. 14
Brèves	p. 15
L'Artiste Enseignant	p. 16
Publicité Audiens	p. 20

Sarkozy président : et la culture, “bordel”... !

La longue période électorale que nous venons de vivre est maintenant terminée.

Le président Sarkozy, qui s'arroge tous les pouvoirs, a engagé à vitesse forcée la remise en cause de l'ensemble de notre protection sociale. Que ce soit le financement de la Sécurité Sociale, les retraites, le droit de grève, le marché du travail, les contrats de travail... rien n'est laissé au hasard.

Dans le même temps, après avoir fait des cadeaux fiscaux aux plus aisés, la dette de la France continue de s'emballer et rien n'est envisagé concrètement sur les questions du pouvoir d'achat et des salaires.

La question de la pénibilité au travail, dont la multiplication des accidents, des dépresses et suicides sont des avertisseurs puissants, reste totalement bloquée par le MEDEF.

Le Président a donc, comme il le fait pour chaque ministère, adressé une lettre de mission à la Ministre de la culture et de la communication, Mme Christine Albanel. Cette lettre n'augure rien de bon pour la création et la diffusion artistiques et musicales.

Bien au contraire, sa velléité de vouloir imposer à la création des critères de rentabilité et de réponses aux attentes du public tourne le dos à l'idée même de création, à notre bataille, à notre lutte pour une véritable démocratie culturelle engageant une réelle démocratisation et amenant chaque citoyen à s'ouvrir davantage, à la curiosité, à l'affirmation de ses goûts.

Le budget de la culture et de la communication 2008, présenté par Mme Albanel, confirme ces choix politiques.

Alors que dans les négociations collectives le SNAM-CGT, la Fédération et ses syndicats se sont engagés pour la défense et la reconquête d'emplois permanents, pour lutter contre la précarisation et la RMIisation, le budget, que ce soit celui du spectacle vivant ou de l'audiovisuel public, ne peut en aucun cas répondre à ces objectifs.

Nous ne laisserons pas la diversité culturelle de notre pays remise en cause. Nous n'accepterons pas que la création artistique et musicale, les droits sociaux des artistes et des techniciens soient remis en cause par une politique de rentabilisation et de moins-disant culturel.

Le budget de la culture du Président Sarkozy : T'es toute nue sous ton pull...

Mercredi 26 septembre 2007
Mme Christine Albanel a présenté à la presse le budget 2008 du Ministère de la culture et de la communication. Ce budget est un premier pas dans la réalisation des objectifs donnés à la ministre par la lettre de mission du président Sarkozy. Il représente une rupture effective avec les politiques culturelles menées depuis de nombreuses années et rend, tout particulièrement, pratiquement impossibles les avancées sociales que nous jugeons décisives, débattues lors du congrès du SNAM, et que nous débattons lors du prochain congrès fédéral. Il va rendre particulièrement délicates les négociations menées au sein des différentes CMP des différentes conventions collectives.

La ministre a été très claire : «sur tous (les) fronts et sur bien d'autres, nous devons agir, et cela dans un contexte très particulier, qui est tout simplement celui d'un changement d'époque. La situation globale de la France est connue de tous. La nécessité de faire les réformes qui ont été différées pendant vingt ans alors même que tous nos voisins européens les ont affrontées et menées à bien, s'impose désormais à chacun. Cela suppose une réflexion sur les missions de l'Etat, le périmètre de ses interventions. Une réflexion bien sûr sur l'emploi public et les dépenses publiques qui, dans le contexte plus que contraint que nous connaissons, doivent être utiles et porteuses de sens. (...) Tel est le contexte dans lequel se situe ce budget 2008, dont je dis très clairement qu'il est satisfaisant au regard des contraintes que je viens d'évoquer et des enjeux de la politique de réforme conduite par le Président de la République.»

Comme l'a relevé la presse : «contraintes : un mot qui revient souvent dans la bouche de Mme Albanel...».

Ce sont bien les contraintes que le président Sarkozy a précisé dans sa lettre de mission à la ministre de la culture et de la communication : «La démocratisation culturelle, c'est enfin veiller à ce que les aides publiques favorisent une offre répondant aux attentes du public. Vous reformerez à cette fin les conditions d'attribution des aides en créant des commissions indépendantes d'attribution associant des experts, des artistes et des représentants du public. Vous exigerez de chaque structure subventionnée qu'elle rende compte de son action et de la popularité de ses interventions (...). Dans le même esprit, et de manière alternative, vous examinerez dans quelle mesure le dispositif d'aide à la production cinématographique, qui repose en partie sur le succès public des œuvres subventionnées, pourrait être appliqué au théâtre, ce qui n'interdit pas de la moderniser par ailleurs (...)».

«Nous insistons sur le fait qu'un bon ministre ne se reconnaîtra pas à la progression de ses crédits, mais à ses résultats et à sa contribution à la réalisation du projet présidentiel, y compris sur le plan financier.»

Le premier objectif donné est la démocratisation culturelle et donc «un partenariat pérenne avec le Ministère de l'éducation nationale» ce qui nous amène à repenser à la fusion absorption du Ministère de la culture et le Ministère de l'éducation nationale... On peut s'interroger sur le sort réservé à l'audiovisuel public lorsque le président précise «permette l'émergence de groupes de communication

audiovisuelle français de premier plan, capables de structurer une industrie française puissante des contenus (...). La chose est dite lorsqu'il est précisé plus loin : *«Vous encouragerez le financement privé de la culture, en étendant encore davantage les avantages alloués en faveur du mécénat et des fondations (...)*».

Allant jusqu'à «fixer des objectifs de résultats aux grands établissements dans la recherche de mécènes» et à engager une *«réflexion sur la possibilité pour les opérateurs publics d'aliéner des œuvres de leurs collections (...)*». Le président est particulièrement clair lorsqu'il précise de *«réallouer les moyens publics des politiques inutiles ou inefficaces au profit des politiques qui sont nécessaires et que nous voulons entreprendre ou approfondir.»*

Il faudra donc *«veiller à ce que les aides publiques à la création favorisent une offre répondant aux attentes du public.»*

On est bien loin des exigences d'une politique publique favorisant la création lorsque le président exige *«de chaque structure subventionnée qu'elle rende compte (...) de la popularité de ses interventions»* et de leur fixer *«des obligations de résultats (conditionnant) la reconduction des aides.»*

Le président veut également appliquer au ministère de la culture l'immigration choisie qui lui est chère : *«en lien avec le ministre de l'immigration, de l'intégration, de l'identité nationale et du co-développement»* la ministre devra prendre les dispositions nécessaires en direction des *«futures élites culturelles et artistiques pour les attirer en France et créer des liens étroits et durables entre ces élites et nos artistes (...)*».

Concernant les artistes et les techniciens la sentence est lourde : *«Vous lutterez contre les abus au régime d'indemnisation du chômage des artistes et techniciens du spectacle, et incitez les partenaires sociaux à limiter l'accès à ce régime aux professions et fonctions qui le justifient.»*

Cette politique annoncée, sous l'excuse de réussir la démocratisation culturelle, est une attaque directe à la création qui ne pourrait plus être subventionnée qu'en fonction de son succès populaire. C'est de fait l'affirmation d'une politique culturelle de l'Etat reposant sur l'audimat et le sondage.

Cette politique tourne le dos à toute idée d'émancipation qui permet aux salariés, aux citoyens, au public, de développer son sens critique, son libre choix... Il s'agit ni plus ni moins que de rentabiliser la création. La Star Ac, le Maillon faible, la Nouvelle star... toutes ces émissions populaires ont donc un avenir rayonnant.

On est bien loin de notre exigence d'une vraie démocratie culturelle comme nous avons pu le préciser lors du dernier congrès confédéral et de notre exigence de loi d'orientation et de programmation pour la culture. Ce sont des menaces directes contre la diversité culturelle, la création et la production artistiques, les missions confiées au service public de l'audiovisuel.

L'avenir du spectacle vivant ?

Le secteur du spectacle vivant voit son budget inchangé à 639,68 millions d'euros. Christine Albanel le dit : *«Il n'augmente pas mais ne baisse pas. Nous sommes dans des contraintes très fortes.»*

De fait, ni le budget d'intervention et ni le budget de fonctionnement n'augmentent. Le maintien du budget du spectacle vivant est un leurre. En réalité le saccage de notre régime spécifique d'assurance chômage et la politique que nous voulons mener, au travers des conventions collectives pour la défense de l'emploi permanent contre la précarisation des professionnels, sont totalement menacés par les moyens alloués au Ministère de la culture.

Dans le constat partagé sur la situation du spectacle vivant, organisations d'employeurs et syndicats de salariés précisaient : *«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 ou 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 : *«... 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 aux projets ; s'engagent à lutter contre la précarité et à œuvrer pour une sécurisation des parcours professionnels.»

La réponse du président et de son gouvernement est claire : *«L'Etat n'a que faire de votre déclaration et vous n'aurez aucun moyen pour la mettre en œuvre.»*

Nous aurons lors des prochaines négociations conventionnelles à débattre avec nos employeurs de cette situation et de l'avenir de la négociation des conventions collectives.

L'heure est bien à la rigueur et à la rentabilité. Le budget 2008 du ministère le précise : *«en dépit des efforts réalisés pour mettre l'accent sur les institutions en régions, ce niveau nécessitera d'une part une grande rigueur de gestion de ces structures permanentes (scènes nationales et centres dramatiques nationaux, centres chorégraphiques nationaux, opéras et orchestres en régions)... Par ailleurs dans certains cas, afin d'accompagner la montée en puissance de certains projets, le ministère cherchera à concentrer ses*

aides, notamment en ce qui concerne l'aide à la diffusion...».

Si nous voulons défendre la démocratie culturelle, la diversité et l'exception culturelles, la vitalité de notre création artistique et musicale, nous devons nous engager dans un vaste mouvement de contestation de cette politique culturelle de l'Etat qui fait de la rentabilité appliquée à la création, de l'audimat, les maîtres mots de la démocratisation culturelle.

Dans les prochaines semaines, il va nous falloir informer, débattre avec les artistes interprètes de la musique, mobiliser.

Pour ce faire, nous devons nous engager à la mise en œuvre d'un vaste mouvement de défense de la diversité culturelle, de la création, de la diffusion, de la production artistique alliant artistes et techniciens du spectacle et de l'audiovisuel, organisations d'employeurs, collectivités locales et territoriales et les publics, pour faire monter l'exigence du maintien et du développement d'une politique culturelle de l'Etat qui respecte la création artistique et qui défende une réelle démocratisation culturelle en valorisant la démocratie culturelle.

La démocratie culturelle

Le document d'orientation adopté au 48ème congrès de la CGT précise :

«La CGT entend prendre toute sa place dans la construction d'une véritable démocratie culturelle. Il s'agit d'afficher notre volonté de rompre avec une vision élitiste de la culture. Il n'y a de démocratie culturelle que par le développement et le partage des cultures de tous. Celles qui s'élaborent au travail doivent être reconnues dans leurs apports à la transformation sociale et à l'essor d'une société de progrès.

Il ne peut y avoir de démocratie culturelle et de pérennité de l'exception culturelle sans la reconnaissance de droits sociaux pour l'ensemble des travailleurs du spectacle et de la culture. Nous revendiquons en même temps l'accès des salariés, des privés d'emploi, des retraités et de leurs familles aux œuvres du patrimoine et de la création artistique et scientifique. Nous n'acceptons pas que des couches entières de la population soient soumises aux seuls choix que leur propose l'industrie audiovisuelle et du loisir, aujourd'hui régie par le seul Diktat de l'audimat.

A l'heure de la révolution de l'information et de la connaissance, les nouvelles technologies ne conduisent pas automatiquement à la démocratie culturelle. La surabondance de produits et de services va de pair avec la standardisation.

Garantir la diversité culturelle implique l'accès à la création de l'ensemble des catégories populaires. Lecture et écriture, pratiques musicales, théâtrales et artistiques sont à promouvoir à toutes les étapes de la vie, de l'éducation et dans les différentes sphères sociales.

La CGT revendique la démocratie culturelle, le libre épanouissement des salariés, le droit à choisir, à critiquer, à intervenir sur sa vie et son devenir de salarié et d'individu. C'est le chemin de l'émancipation...»

Budget de la culture et éducation artistique : *Mets ton habit, scaphandrier...*

Commençons par rappeler quelques évidences : l'enseignement artistique spécialisé est de la compétence du Ministère de la culture, l'éducation artistique de la compétence du Ministère de l'éducation Nationale.

Or, nous avons appris que, dans le courant du mois de juillet, lors d'une réunion organisée au Ministère de l'éducation Nationale il a été fait état d'un projet, applicable dès la rentrée aux collèges en ZEP (Zone d'Education Prioritaire) et dès 2008, étendu à tous les collèges. Ce projet en trois points, calé entre 16 et 18 heures, sera consacré 1° en une aide aux devoirs, 2° à l'action sportive, 3° à l'action culturelle ; les enseignants participant à ce projet seront rémunérés en heures supplémentaires, à cet effet, des enveloppes conséquentes en dotation sont parvenues aux rectorats.

Qui mettra ce projet en route, qui y participera, que se passera-t-il pour les élèves qui ont déjà des activités dans cette tranche horaire ? Pris sans précautions, les nouveaux horaires des collèges vont rendre encore plus complexe l'organisation des écoles de musique et danse et quand on sait que les associations sportives ont des projets clés en main, que faire du sport est toujours plus abordable et ludique que de se soumettre à une discipline artistique, il peut y avoir là un danger de voir l'action artistique réduite à la portion congrue au profit de l'action sportive, sans parler de la rivalité qui risque de s'instaurer entre ces deux matières.

Quelques jours plus tard, M. Xavier Darcos, Ministre de l'éducation Nationale, et Mme Christine Albanel, Ministre de la culture et de la communication, adressaient une lettre à M. Eric Gross, inspecteur, le chargeant d'une *"mission d'étude et de propositions concrètes à mener dans le domaine des interventions d'artistes à l'école, des ateliers de pratique amateur....et des activités proposées en dehors de l'école"*.

Qu'est-ce que ces deux ministères entendent par "ateliers de pratique amateur et activités proposées en dehors de l'école" ?

Enfin le 1er août Mrs Sarkozy et Fillon adressaient une lettre de mission à la Ministre de la Culture dans laquelle il est écrit : *"Nous souhaitons qu'avec le Ministre de l'éducation nationale, vous fassiez de l'éducation culturelle et artistique à l'école une priorité de votre action (...). Vous veillerez également à ce que tous les enfants (...) puissent avoir une pratique artistique effective, en diversifiant les possibilités et en favorisant les pratiques collectives"*.

Au cas où les acteurs de ce projet ne soient pas au clair, le gouvernement en remet une couche.

Cerise sur le gâteau, Mme Albanel, dans sa présentation du budget 2008, souligne *"l'augmentation des moyens destinés à l'éducation artistique, consacrés au développement des services éducatifs en partenariat avec le Ministère de l'éducation nationale et les collectivités territoriales"*, mais ne cherchez pas de référence à l'enseignement artistique spécialisé, il n'y en a pas, quant aux établissements qui sont du ressort de son ministère, tels que les conservatoires à rayonnement départemental (ex ENM) ou les conservatoires à rayonnement régional (ex CNR), peut-être sont-ils mentionnés par cette phrase : *"le ministère consacrera encore en 2008 d'importants moyens au fonctionnement des établissements d'enseignement"*, mais rien ne l'assure ; on peut craindre dès lors que ce qui n'est pas budgétisé avec précision reste lettre morte et que ces établissements soient des laissés pour compte.

Si nous ne pouvons que nous réjouir de voir l'éducation nationale se préoccuper enfin de l'éducation artistique à l'école, cette avalanche de projets, de directives, de missions, chapeautés par le Ministre de l'éducation nationale, suscite dans notre syndicat un certain nombre de réflexions (voir l'article "Budget de la culture 2008" précédent).

Mais pour ce qui est du domaine qui nous concerne, à savoir la musique et la danse, nous nous interrogeons sur l'absence de représentants des collectivités territoriales, pourtant fortement sollicitées financièrement dans ces différents projets, nous nous interrogeons sur le silence absolu qui entoure l'enseignement spécialisé, comme si ce département ministériel n'existait pas ou plus, or cet enseignement est essentiellement financé par les collectivités territoriales et quand on sait que certaines rencontrent déjà des difficultés budgétaires, nous avons de grandes craintes pour l'avenir de nos établissements : certaines communes vont se trouver devant un choix financier, si certaines essaieront coûte que coûte de maintenir leur école de musique et de danse, d'autres préféreront les fermer au profit de projets moins coûteux.

Grâce à ce réseau d'établissements, qui va de l'initiation à la formation professionnelle supérieure, des jeunes, qui, auparavant n'auraient jamais pu envisager une carrière, intégrer un orchestre ou accéder à une renommée internationale, maintenant en ont la possibilité ; aussi nous devons rester vigilants et solidaires pour maintenir ce qui fait notre richesse et notre originalité.

Prévention du risque d'exposition au bruit

Le SNAM et ses syndicats sont impliqués dans la protection des travailleurs contre les risques pour leur santé et leur sécurité sur le lieu de travail. Certains d'entre vous, d'ailleurs, sont membres d'organismes en charge de la prévention des risques tels que notamment les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

La directive 2003/10/CE du Parlement européen et du Conseil du 6 février 2003 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à l'exposition des travailleurs aux risques dus aux agents physiques (bruit), dite "directive bruit" a été transposée en droit français au travers du décret n° 2006-892 du 19 juillet 2006 relatif aux prescriptions de sécurité et de santé applicables en cas d'exposition des travailleurs aux risques dus au bruit et modifiant le code du travail (deuxième partie : Décrets en Conseil d'Etat).

Ce décret crée une section 10 au chapitre Ier du titre III du livre II du code du travail (deuxième partie : Décrets en Conseil d'Etat) intitulée "Prévention du risque d'exposition au bruit" qui comprend les articles R. 231-125 à R. 231-135. Pour ce qui concerne les établissements où de la musique est jouée, ces dispositions entreront en vigueur le 14 février 2008.

La directive prévoit l'élaboration d'un code de conduite prévoyant des orientations pratiques en vue d'aider les travailleurs et les employeurs du secteur de la musique à atteindre les niveaux de protection fixés dans la directive. Il est précisé que ces orientations pratiques doivent permettre une application réelle de la directive.

Les musiciens étant particulièrement exposés au risque d'exposition au bruit, vous aurez à coeur de veiller à une application effective du nouveau dispositif réglementaire dès son entrée en vigueur et êtes invités à contribuer, notamment au travers des travaux des branches du SNAM, à la détermination des orientations pratiques destinées à figurer dans le code de conduite prévu par la directive.

Le dispositif de transposition en France de la directive 2003/10 CE du 6 février 2003 dite "directive bruit"

La directive 2003/10/CE du Parlement européen et du Conseil du 6 février 2003 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à l'exposition des travailleurs aux risques dus aux agents physiques (bruit) fixe des prescriptions minimales en matière de protection des travailleurs contre les risques pour leur santé et leur sécurité résultant ou susceptibles de résulter d'une exposition au bruit, et notamment le risque pour l'ouïe. Cette directive constitue la dix-septième directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1, de la directive 89/391/ CEE.

La directive 2003/10/CE a fait l'objet d'une transposition en droit français au travers du décret n° 2006-892 du 19 juillet 2006 relatif aux prescriptions de sécurité et de santé applicables en cas d'exposition des travailleurs aux risques dus au bruit et modifiant le code du travail (deuxième partie: Décrets en Conseil d'Etat).

Le décret du 19 juillet 2006 précité crée une section 10 au chapitre Ier du titre III du livre II du code du travail (deuxième partie : Décrets en Conseil d'Etat) intitulée "Prévention du risque d'exposition au bruit" et comprenant les articles R. 231-125 à R. 231-135. Il abroge les articles R. 232-8-7 ainsi que les articles R. 232-8 à R. 232-8-6 du code du travail.

1. Le champ d'application du nouveau dispositif de prévention du risque d'exposition au bruit

Le décret du 19 juillet 2006 prévoit que le nouveau dispositif s'applique aux établissements mentionnés à l'article L. 231-1 dans lesquels des travailleurs sont exposés ou susceptibles d'être exposés, du fait de leur travail, à des risques dus au bruit. (article R. 231-125).

En outre, le nouveau dispositif est applicable à la fonction publique, notamment :

- dans les administrations et établissements des services administratifs de l'Etat, des établissements publics de l'Etat autres que ceux ayant un caractère industriel et commercial, des exploitants publics institués par la loi n° 90-568 du 2 juillet 1990 susvisée, des établissements publics de l'Etat public de l'Etat à caractère industriel et commercial lorsqu'ils emploient les personnels ayant la qualité de fonctionnaire, des ateliers des établissements publics de l'Etat dispensant un enseignement technique ou professionnel, sous réserve des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 231-1 du code du travail (article 3 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique) ;

- dans les services des collectivités et établissements employant des agents régis par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (article 3 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale).

2. Entrée en vigueur

Le nouveau dispositif réglementaire est entré en vigueur le 21 juillet 2006. Toutefois, en ce qui concerne les établissements dans lesquels de la musique est jouée en direct ou dans lesquels de la musique enregistrée est diffusée pour le divertissement, l'entrée en vigueur du nouveau dispositif réglementaire intervient le 14 février 2008, sauf les dispositions de l'article R. 231-129 du code du travail qui s'appliquent depuis le 21 juillet 2006. (article 2 du décret n° 2006-892 du 19 juillet 2006)

C'est l'article 17 de la directive qui octroie aux États membres un délai supplémentaire pour sa mise en oeuvre dans les secteurs de la musique et du divertissement. Ce délai supplémentaire a été prévu afin de permettre "l'élaboration d'un code de conduite prévoyant des orientations pratiques en vue d'aider les travailleurs et les employeurs de ces secteurs à atteindre les niveaux de protection fixés dans la (...) directive", ces "orientations pratiques [que] requièrent les caractéristiques particulières des secteurs de la musique et du divertissement [devant] permettre une application réelle des dispositions établies par la (...) directive." (considérant 13)

L'article 14 de la directive précise que ce code de bonne conduite est établi "dans le cadre de l'application de la (...) directive, [par] les États membres (...) en consultation avec les partenaires sociaux, conformément à la législation et aux pratiques nationales (...)".

A ce jour, il semble que les travaux en France sur l'élaboration d'un code de bonne conduite soient très peu avancés.

3. Les indicateurs du risque d'exposition au bruit

Le décret définit trois paramètres physiques utilisés comme indicateurs du risque (article R. 231-126). Le mode de calcul de ces paramètres physiques est précisé par l'article 1er de l'arrêté du 19 juillet 2006 pris pour l'application des articles R. 231-126, R. 231-128 et R. 231-129 du code du travail.

Les trois indicateurs de risque sont le niveau de pression acoustique de crête, le niveau d'exposition quotidienne au bruit et le niveau d'exposition hebdomadaire au bruit. Ces indicateurs sont définis de la manière suivante :

1° Niveau de pression acoustique de crête : niveau de la valeur maximale de la pression acoustique instantanée mesurée avec la pondération fréquentielle C.

Le niveau d'exposition quotidienne au bruit, LEX,8h est la valeur du niveau de pression acoustique continu équivalent pondéré A évalué pendant la durée totale effective de la journée de travail TE, normalisé par la durée de référence TO de 8 heures. Il est donné en dB(A) par la formule :

$$LEX,8h = LA_{eq,TE} + 10 \lg (TE/TO)$$

où :

TE est la durée totale effective de la journée de travail ;

TO est la durée de référence, fixée à 8 heures ;

LA_{eq,TE} est le niveau de pression acoustique continu équivalent pondéré A.

2° Niveau d'exposition quotidienne au bruit : moyenne pondérée dans le temps des niveaux d'exposition au bruit pour une journée de travail nominale de huit heures ;

Le niveau de pression acoustique de crête L_{pc} est donné en décibels pondérés C par la formule :

$$L_{pc} = 10 \lg (P_c/P_o)?$$

où :

P_c est la valeur maximale durant la journée de travail de la pression acoustique instantanée, mesurée avec la pondération fréquentielle C, au niveau de l'oreille des travailleurs sans tenir compte du port éventuel d'une protection individuelle.

3° Niveau d'exposition hebdomadaire au bruit : moyenne pondérée dans le temps des niveaux d'exposition quotidienne au bruit pour une semaine nominale de cinq journées de travail de huit heures. (article R. 231-126)

Le niveau d'exposition hebdomadaire au bruit, LEX,40h, est évalué à l'aide des niveaux d'exposition quotidienne au bruit. Il est donné en dB(A) par la formule :

$$LEX,40h = 10 \lg (1 + 5 \sum_{i=1}^5 (LEX,8h)_i)$$

où :

S est le nombre de journées de travail durant la semaine ;

(LEX,8h)_i est le niveau d'exposition quotidienne au bruit de la ième journée de travail.

4. Les valeurs limites d'exposition et les valeurs déclenchant l'action de prévention

L'article R. 231-127 distingue deux types de valeurs : les valeurs limites d'exposition, d'une part, les valeurs d'exposition déclenchant l'action de prévention, d'autre part.

S'agissant des valeurs d'exposition déclenchant l'action de prévention une distinction est opérée entre les valeurs d'exposition supérieures et les valeurs d'exposition inférieures chacun de ces types de valeurs d'exposition déclenchant des actions de prévention différenciées.

1° Les valeurs limites d'exposition sont un niveau d'exposition quotidienne au bruit de 87 dB(A) ou un niveau de pression acoustique de crête de 140 dB(C) ;

2° Les valeurs d'exposition supérieures sont un niveau d'exposition quotidienne au bruit de 85 dB(A) ou un niveau de pression acoustique de crête de 137 dB(C) ;

3° Les valeurs d'exposition inférieures sont un niveau d'exposition quotidienne au bruit de 80 dB(A) ou un niveau de pression acoustique de crête de 135 dB(C).

Pour l'application des valeurs limites d'exposition définies au 1° la détermination de l'exposition effective du travailleur au bruit tient compte de l'atténuation assurée par les protecteurs auditifs individuels portés par le travailleur. S'agissant des valeurs limites d'exposition définies aux 2° et 3° n'est pas pris en compte l'effet de l'utilisation de ces protecteurs.

Dans certaines circonstances et pour des activités caractérisées par une variation notable d'une journée de travail à l'autre de l'exposition quotidienne au bruit, le

niveau d'exposition hebdomadaire au bruit peut, dans certaines conditions, être utilisé au lieu du niveau d'exposition quotidienne pour évaluer les niveaux de bruit auxquels les travailleurs sont exposés, aux fins de l'application des valeurs limites d'exposition et des valeurs déclenchant l'action de prévention.

5. Les obligations des employeurs

5.1. L'évaluation et, si nécessaire, le mesurage des niveaux de bruit

L'article R. 231-128 impose aux employeurs de procéder, dans le cadre de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, à l'évaluation et, si nécessaire, au mesurage des niveaux de bruit auxquels les travailleurs sont exposés. L'évaluation des niveaux de bruit et le mesurage ont pour but de déterminer les paramètres physiques définis à l'article R. 231-126 et de décider si, dans une situation donnée, les valeurs fixées à l'article R. 231-127 sont dépassées.

Les résultats sont tenus à la disposition des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et des délégués du personnel. Ils sont communiqués au médecin du travail en vue de leur conservation avec le dossier médical des travailleurs exposés. Ils sont tenus, sur leur demande, à la disposition de l'inspecteur ou du contrôleur du travail ou des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale et des organismes mentionnés au 4° de l'article L. 231-2 (c'est-à-dire, notamment, le CHSCT).

Lorsqu'il procède à l'évaluation des risques, l'employeur prend en considération les éléments suivants :

- 1° Le niveau, le type et la durée d'exposition, y compris toute exposition au bruit impulsif ;
- 2° Les valeurs limites d'exposition et les valeurs d'exposition déclenchant l'action de prévention fixées à l'article R. 231-127 ;
- 3° Toute incidence sur la santé et la sécurité des travailleurs particulièrement sensibles à ce risque, notamment les femmes enceintes ;
- 4° Compte tenu de l'état des connaissances scientifiques et dans la mesure où cela est techniquement réalisable, toute incidence sur la santé et la sécurité des travailleurs résultant d'interactions entre le bruit et des substances toxiques pour l'ouïe d'origine professionnelle et entre le bruit et les vibrations ;
- 5° Toute incidence indirecte sur la santé et la sécurité des travailleurs résultant d'interactions entre le bruit et les signaux d'alarme ou d'autres sons qu'il importe d'observer afin de réduire le risque d'accidents ;
- 6° Les renseignements sur les émissions sonores, fournis par les fabricants d'équipements de travail, en application des règles techniques mentionnées à l'article R. 233-84 ;
- 7° L'existence d'équipements de travail permettant de réduire les émissions sonores et susceptibles d'être utilisés en remplacement des équipements existants ;
- 8° La prolongation de l'exposition au bruit au-delà des heures de travail, dans des lieux placés sous la responsabilité de l'employeur ;
- 9° Les conclusions fournies par le médecin du travail concernant la surveillance de la santé des travailleurs ;
- 10° La mise à disposition de protecteurs auditifs individuels ayant des caractéristiques adéquates d'atténuation ;

Lorsque les résultats de l'évaluation des risques mettent en évidence des risques pour la santé ou la sécurité des travailleurs, l'employeur détermine les mesures à prendre conformément aux articles R. 231-130, R. 231-131, R. 231-132 et R. 231-133. L'employeur consulte le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les conditions prévues à l'article L. 236-4 ou, à défaut, les délégués du personnel, sur les mesures à prendre.

5.2. Les mesures à prendre

Les mesures visant à supprimer ou réduire les bruits à la source doivent être prises en priorité. A défaut de pouvoir mettre en oeuvre de telles mesures, des protecteurs auditifs individuels doivent être mis à disposition des travailleurs.

a) Les mesures visant à supprimer ou réduire les bruits à la source (article R. 231-130)

Aux termes de l'article R. 231-130, *"l'employeur prend des mesures de prévention visant à supprimer ou à réduire au minimum les risques résultant de l'exposition au bruit, en tenant compte du progrès technique et de la disponibilité de mesures de maîtrise du risque à la source."*

La réduction de ces risques se fonde sur les principes généraux de prévention mentionnés au II de l'article L. 230-2 et prend en considération, notamment :

- 1° La mise en oeuvre d'autres procédés de travail ne nécessitant pas d'exposition au bruit ou nécessitant une exposition moindre ;
- 2° Le choix d'équipements de travail appropriés émettant, compte tenu du travail à effectuer, le moins de bruit possible ;
- 3° Dans le cas d'équipements de travail utilisés à l'extérieur des bâtiments, la possibilité de mettre à la disposition des travailleurs des matériels conformes aux dispositions prises en application du décret n° 95-79 du 23 janvier 1995 ;
- 4° La modification de la conception et de l'agencement des lieux et postes de travail ;
- 5° L'information et la formation adéquates des travailleurs afin qu'ils utilisent correctement les équipements de travail en vue de réduire au minimum leur exposition au bruit ;
- 6° Des moyens techniques pour réduire le bruit aérien en agissant sur son émission, sa propagation, sa réflexion, tels que réduction à la source, écrans, capotages, correction acoustique du local ;
- 7° Des moyens techniques pour réduire le bruit de structure, par exemple par l'amortissement ou par l'isolation ;
- 8° Des programmes appropriés de maintenance des équipements de travail et du lieu de travail ;
- 9° La réduction de l'exposition au bruit par une meilleure organisation du travail, en limitant la durée et l'intensité de l'exposition et en organisant convenablement les horaires de travail, prévoyant notamment des périodes de repos.

Lorsque les valeurs d'exposition supérieures sont dépassées, l'employeur établit et met en oeuvre un programme de mesures techniques ou d'organisation du travail visant à réduire l'exposition au bruit.

Les lieux de travail où les travailleurs sont susceptibles d'être exposés à un bruit dépassant les valeurs

d'exposition supérieures font l'objet d'une signalisation appropriée. Ces lieux sont, en outre, délimités et font l'objet d'une limitation d'accès lorsque cela est techniquement faisable et que le risque d'exposition le justifie.

Par ailleurs, lorsque la nature de l'activité conduit à faire bénéficier les travailleurs de l'usage de locaux de repos placés sous la responsabilité de l'employeur, le bruit dans ces locaux est réduit à un niveau compatible avec leur fonction et leurs conditions d'utilisation.

Enfin, l'employeur adapte, en liaison avec le médecin du travail, les mesures prévues au présent article aux besoins des travailleurs particulièrement sensibles à ce risque.

b) Les protecteurs auditifs individuels (article R. 231-131)

Si d'autres moyens ne permettent pas d'éviter les risques dus à l'exposition au bruit, des protecteurs auditifs individuels, appropriés et correctement adaptés, sont mis à la disposition des travailleurs dans les conditions suivantes :

1° Lorsque l'exposition au bruit dépasse les valeurs d'exposition inférieures l'employeur met des protecteurs auditifs individuels à la disposition des travailleurs ;

2° Lorsque l'exposition au bruit égale ou dépasse les valeurs d'exposition supérieures définies au 2° du I de l'article R. 231-127, l'employeur veille à ce que les protecteurs auditifs individuels soient effectivement utilisés ;

Les protecteurs auditifs individuels sont choisis de façon à éliminer le risque pour l'ouïe ou à le réduire le plus possible.

Les protecteurs auditifs individuels sont choisis après avis des travailleurs concernés, du médecin du travail et, éventuellement, des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale et des organismes mentionnés au 4° de l'article L. 231-2.

L'employeur est tenu de vérifier l'efficacité des mesures prises.

L'employeur conserve les références des types et modèles de protecteurs auditifs individuels affectés aux travailleurs en vue d'en assurer un remplacement adéquat lorsqu'ils sont usagés.

5.3. L'interdiction d'exposer un travailleur à un niveau de bruit dépassant les valeurs limites d'exposition (article R. 231-132)

L'exposition d'un travailleur ne peut en aucun cas dépasser les valeurs limites d'exposition.

Si, en dépit des mesures mises en oeuvre par l'employeur des expositions dépassant les valeurs limites d'exposition sont constatées, l'employeur :

1° Prend immédiatement des mesures pour réduire l'exposition à un niveau inférieur à ces valeurs limites ;

2° Détermine les causes de l'exposition excessive et adapte les mesures de protection et de prévention en vue d'éviter toute récurrence.

5.4. Les obligations de l'employeur lorsque les travailleurs sont exposés sur leur lieu de travail à un

niveau sonore égal ou supérieur aux valeurs d'exposition inférieures (article R. 231-133).

L'employeur veille à ce que les travailleurs qui sont exposés sur leur lieu de travail à un niveau sonore égal ou supérieur aux valeurs d'exposition inférieures reçoivent des informations et une formation en rapport avec le résultat de l'évaluation des risques et avec le concours du service de santé au travail, notamment dans les domaines suivants :

1° La nature de ce type de risque ;

2° Les mesures prises en application des articles R. 231-130, R. 231-131, et R. 231-132 en vue de supprimer ou de réduire au minimum les risques résultant de l'exposition au bruit, y compris les circonstances dans lesquelles les mesures s'appliquent ;

3° Les valeurs limites d'exposition et les valeurs d'exposition déclenchant l'action de prévention fixées à l'article R. 231-127 ;

4° Les résultats des évaluations et des mesurages du bruit effectués en application de l'article R. 231-128, accompagnés d'une explication relative à leur signification et aux risques potentiels ;

5° L'utilisation correcte des protecteurs auditifs individuels ;

6° L'utilité et la façon de dépister et de signaler des symptômes d'altération de l'ouïe ;

7° Les conditions dans lesquelles les travailleurs ont droit à une surveillance médicale renforcée ;

8° Les pratiques professionnelles sûres, afin de réduire au minimum l'exposition au bruit.

6. Surveillance médicale renforcée (article R. 231-134)

Le médecin du travail exerce une surveillance médicale renforcée pour les travailleurs exposés à des niveaux de bruit supérieurs aux valeurs d'exposition supérieures. Cette surveillance a pour objectif le diagnostic précoce de toute perte auditive due au bruit et la préservation de la fonction auditive. Un travailleur dont l'exposition au bruit dépasse les valeurs d'exposition inférieures définies bénéficie, à sa demande ou à celle du médecin du travail, d'un examen audiométrique préventif, ayant pour objectif le diagnostic précoce de toute perte auditive due au bruit et la préservation de la fonction auditive, lorsque l'évaluation et les mesurages révèlent un risque pour sa santé.

Lorsque la surveillance de la fonction auditive fait apparaître qu'un travailleur souffre d'une altération identifiable de l'ouïe, le médecin du travail apprécie le lien entre cette altération et une exposition au bruit sur le lieu de travail. Le travailleur est informé par le médecin du travail du résultat et de l'interprétation des examens médicaux dont il a bénéficié.

Si cette altération est susceptible de résulter d'une exposition au bruit sur le lieu de travail, il appartient à l'employeur de revoir en conséquence l'évaluation des risques, compléter ou modifier les mesures prévues pour supprimer ou réduire les risques, tenir compte de l'avis du médecin du travail pour la mise en oeuvre de toute mesure jugée nécessaire pour supprimer ou réduire les risques, y compris l'éventuelle affectation du travailleur à un autre poste ne comportant plus de risque d'exposition.

Dans ce cas, le médecin du travail détermine la pertinence et la nature des examens éventuellement nécessaires pour les autres travailleurs ayant subi une exposition semblable.

Questionnaire FIM sur les Orchestres

Du 7 au 9 avril 2008, la Fédération internationale des musiciens organisera à Berlin la toute première Conférence internationale des orchestres. Cet événement de portée mondiale, premier du genre, représente une opportunité unique d'échange et de dialogue pour les musiciens des orchestres de tous types et de tous formats : orchestres symphoniques ou lyriques, orchestres de chambre, ensembles instrumentaux. Pour la première fois, les musiciens des orchestres du monde entier se voient ainsi offrir l'occasion de partager leurs expériences afin d'identifier ensemble la meilleure façon de faire face aux multiples défis auxquels ils sont confrontés. La conférence se penchera notamment sur l'avenir du spectacle vivant, les enjeux liés aux nouveaux media, les pratiques contractuelles, les conditions de travail et le développement de carrière des musiciens des orchestres ou la place des orchestres dans la société. Le SNAM participe activement depuis le début à l'organisation et à la préparation de cette conférence. Afin de faciliter les débats lors de la conférence et d'alimenter la réflexion de chacun, la FIM entreprend une étude internationale sur la situation et le fonctionnement des orchestres. Le questionnaire ci-après, à retourner avant le 31/10/07 au SNAM, a été élaboré à cet effet.

Nom de l'orchestre :

Questionnaire rempli par :

Nom, prénom

Organisation

Fonction occupée dans l'organisation

Site web de l'organisation

A. QUESTIONS GÉNÉRALES

1. Nom de l'institution.....

2. Orchestre lié à 2.1. Un opéra
 2.2. Un radiodiffuseur
 2.3. Autre

3. Ville.....

4. Pays, état.....

5. Nombre d'habitants (ville / agglomération urbaine).....

6. Année de création de l'institution.....

7. Répertoire :

7.1. Musique contemporaine et nouvelles compositions%

7.2. Musique ancienne et/ou baroque%

..... 7.2.1. Sur instruments d'époque
 7.2.2. Sur instruments modernes

- 7.3. Musique pop %
- 7.4. Autres répertoires %
- 8. Activités 8.1. Concerts symphoniques
- 8.2. Opéras
- 8.3. Ballets

B. ASPECTS BUDGÉTAIRES (MONTANTS EN EUROS)

- 1. Partenaires associés au financement de l'institution (indiquez, en %, la part approximative de chaque partenaire) :
- 1.1. État %
- 1.2. Région %
- 1.3. Ville %
- 1.4. Autres %
- 2. Fonds privé (s'il y a lieu) ¹:
- 2.1. Montant total
- 2.2. Retrait annuel sur le fonds %
- 2.3. Part de ce retrait en proportion du budget global %
- 3. Charges annuelles (dernier chiffre disponible)
- 4. Proportion des salaires des musiciens dans les charges annuelles,
y compris les remplaçants ou supplémentaires mais à l'exclusion des chefs
d'orchestre et des artistes invités %
- 5. Part des recettes de billetterie dans les recettes annuelles %
- 6. Nombre moyen annuel de représentations
- 7. Nombre moyen de spectateurs payants par représentation dans le lieu de concert habituel
- 8. Prix des places (fourchette approximative)

C. CONDITIONS D'EMPLOI

- 1. Nombre de musiciens dans l'orchestre (équivalents temps-plein)
- 2. Catégories (soliste, co-soliste, ttttiste...)
- 3. Salaires par catégorie à l'embauche
- 4. Évolution moyenne des salaires sur une période de 20 ans à partir de la dtae d'embauche %
- 5. Types de contrats (durée indéterminée temps-plein, durée indéterminée
temps partiel, durée déterminée temps-plein, durée déterminée temps-partiel...).....

1 Fonds privés : aux États-Unis, les fonds d'origine privée représentent en moyenne le double ou le triple du budget annuel de l'orchestre. Les dons versé sur ces fonds sont généralement soumis à des contraintes strictes et, notamment, ne peuvent être utilisés pour financer les dépenses de fonctionnement. En revanche, les revenus résultant de l'investissement de ces fonds sont disponibles pour le financement des frais de fonctionnement. Chaque institution décide de la proportion des revenus du fonds qui sera affecté aux dépenses de fonctionnement de l'orchestre, exprimée en pourcentage du montant total du fonds. Ce montant constitue le retrait annuel sur le fonds. La moyenne est d'environ 6% par an. Ainsi, pour un orchestre disposant d'un budget de 20 M\$ et d'un fonds de 60 M\$, un retrait annuel de 6% représenterait un montant de 3,6 M\$ pouvant être affecté aux dépenses de fonctionnement.

6. Durée de la période de stage (le cas échéant).....
7. Âge moyen de départ à la retraite (fourchette).....
8. Les syndicats sont-ils formellement représentés aux auditions de recrutement 8.1. Oui
..... 8.2. Non
9. Proportion de musiciens / représentants syndicaux dans les jurys de recrutement% /%
10. Les syndicats sont-ils formellement associés aux auditions de contrôle ?..... 10.1. Oui
..... 10.2. Non
11. Proportion de musiciens / représentants syndicaux dans les jurys de contrôle% /%

D. ORGANISATION DU TRAVAIL

1. Types de représentations (nombre par an estimé) 1.1. Opéras
..... 1.2. Concerts
..... 1.3. Ballets
..... 1.4. Concerts radiodiffusés
2. Obligations de services (nombre de services ou heures par mois, par semaine, par jour). Veuillez distinguer par catégorie d'emploi
3. Durée des répétitions 3.1. concerts
..... 3.2. opéra / théâtre musical
..... 3.3. séances d'enregistrement
4. Nombre et durée des pauses.....
5. Jour(s) de repos hebdomadaire :
- 5.1. Nombre
- 5.2. Jour(s) fixe(s) 5.2.1. Oui
..... 5.2.2. Non
6. Comment les congés payés sont-ils pris ?
7. Permanences (artistes non affectés à un spectacle 7.1. Oui
mais disponibles à la demande en cas de besoin) 7.2. Non
8. Les permanences sont-elles compensées ? 8.1. Oui
..... 8.2. Non
9. Les musiciens sont-ils autorisés à occuper des fonctions 9.1. Oui
d'enseignant dans un conservatoire ou une école de musique ? 9.2. Non
10. L'employeur autorise-t-il ou soutient-il les activités 10.1. Oui
individuelles des membres de l'orchestre (musique de chambre, etc.) ? 10.2. Non

E. ENREGISTREMENTS

1. Les enregistrements font l'objet de rémunérations 1.1. Non
contractuelles (phonogrammes, vidéogrammes etc.) 1.2. Oui
..... 1.2.1. Rémunération incluse dans le salaire
..... 1.2.2. Rémunération non incluse dans le salaire
2. Nombre moyen annuel d'enregistrements

F. VOYAGES - TOURNÉES

1. En moyenne, combien de tournées, nationales ou internationales, votre orchestre entreprend-il chaque année ?

- 2. Durée moyenne des tournées.....
- 3. Limitations (durée des voyages, éléments de confort, temps de repos).....
- 4. La durée des voyages est-elle décomptée comme du temps de travail ?..... 4.1. Oui
 4.2. Non
- 5. Montant des per-diem (allocation journalière).....
- 6. Catégorie d'hôtel..... 6.1. *
 6.2. **
 6.3. ***
 6.4. ****
 6.5. *****
- 7. Chambre individuelle 7.1. Oui
 7.2. Non

G. REPRÉSENTATION DES TRAVAILLEURS

- 1. Représentation de l'orchestre (délégation, comité d'orchestre, représentation syndicale)
- 2. Types d'accords collectifs en vigueur..... 2.1. Accords d'entreprise
 2.2. Accords de branche
 2.3. Accords de portée plus large
- 3. Formes prises par le dialogue social dans l'orchestre

H. DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

- 1. L'employeur est-il responsable des dommages subis..... 1.1. Oui
par les instruments pendant le temps de travail ?..... 1.2. Non
- 2. Prime pour l'entretien des instruments..... 2.1. Oui
 2.2. Non
- 3. Aide à l'acquisition des instruments..... 3.1. Oui
 3.2. Non
- 4. Caractéristiques des vestiaires (espace disponible, dimensions des placards personnels, etc.).....

I. SANTE ET SECURITE

- 1. Les accidents du travail sont-ils couverts ?..... 1.1. OUI
 1.2. NON
- 2. Types de risques couverts

Dispositions particulières en matière de santé et sécurité

- 3. Les musiciens sont-ils consultés pour le choix des chaises? 3.1. OUI
 3.2. NON
- 4. Des mesures sont-elles prévues pour prévenir 4.1. OUI
les risques liés à l'exposition au bruit? 4.2. NON
- 5. Autres (veuillez préciser).....

Actualité internationale

→ Directive européenne «bruit» et transposition en droit français

Laurent Tardif, membre du Bureau Exécutif chargé des affaires juridiques au SNAM, a réalisé un descriptif du dispositif (directive européenne de 2003 et décret de transposition en droit interne du 19 juillet 2006). Un délai supplémentaire a été prévu par la directive pour sa mise en oeuvre dans les secteurs de la musique et du divertissement. Ce délai supplémentaire, prévu pour la rédaction d'un «code de conduite» destiné à la particularité de nos secteurs, viendra à terme le 13 février 2008. A ce jour et à notre connaissance, les travaux en France sur l'élaboration d'un code de bonne conduite sont très peu avancés ... Nous essayons d'en savoir plus, sachant qu'à partir de février 2008 la directive s'appliquera dans nos secteurs (avec ou sans code de bonne conduite !) et que les normes édictées par la directive devront être mises en application, sur les lieux de travail notamment et sous la responsabilité de nos employeurs.

→ Situation de la propriété intellectuelle en Afrique

Le Sénégal vient de se doter d'une loi sur la propriété intellectuelle. Le projet de texte a été adopté en Conseil des ministres et devrait passer devant le Parlement très prochainement. Le professeur André Lucas (Université de Nantes) a été l'un des concepteurs de ce texte, fortement inspiré par la loi française de 1985.

En application de l'accord de partenariat signé entre le SNAM et l'AMS (Association des musiciens sénégalais) sous l'égide de la FIM (Fédération internationale des musiciens), les artistes musiciens sénégalais souhaitent la coopération avec le SNAM, afin de mettre en place la société de perception et de répartition (SPRD) chargée de la mise en application des dispositions contenues dans la nouvelle loi.

Dans cette perspective, le SNAM participera, au côté de la FIM, à un séminaire régional sur les contrats et la propriété intellectuelle qui se tiendra à Cotonou (République du Bénin) du 5 au 12 novembre 2007 à destination de l'ensemble des pays francophones de l'Ouest de l'Afrique. Lors de ce séminaire et de façon informelle, un premier travail d'approche et d'élaboration de la société de perception sénégalaise sera réalisé, profitant de la présence à ce séminaire de deux représentants de l'AMS.

→ Dialogue social européen

Spectacle vivant

Les 21 et 22 septembre 2007, s'est tenu à Bucarest un séminaire, organisé par la Commission européenne, pour le renforcement du dialogue social en Roumanie, pays ayant récemment adhéré à l'Union Européenne (depuis le 1er janvier 2007). Le principal problème pour la réalisation d'un dialogue social dans ce pays est la carence de représentation des employeurs : les responsables d'institutions culturelles (opéras, orchestres symphoniques, théâtres etc. financés par les villes, les régions et l'Etat roumains) ne voient pas l'utilité de se fédérer : ils considèrent que «rien n'est à négocier», vu que les statuts et les rémunérations de ces institutions sont déterminés de façon unilatérale par les autorités publiques.

En conséquence de cette situation, l'ordre du jour de la deuxième journée de travail a été modifié en une réunion informelle d'information réciproque sur la situation de la culture en Roumanie.

Audiovisuel

La dernière réunion du comité européen du dialogue social audiovisuel a été consacrée à l'élaboration d'un plan de formation professionnelle dans le secteur à destination de l'ensemble des personnels concernés (artistes, techniciens et personnels d'encadrement). Il a été décidé de faire un premier état des lieux des situations nationales avant d'envisager l'organisation d'une formation complémentaire assurée au niveau de la Commission européenne.

Affaire SEMVAT

Le SNAM vient de remporter une victoire éclatante dans la bataille juridique qui l'oppose à la Ville de Toulouse depuis que cette dernière avait estimé, de manière particulièrement provocante, devoir s'affranchir du respect des droits d'artiste interprète dont les musiciens de l'Orchestre national du Capitole de Toulouse sont titulaires, au simple motif que ces derniers avaient la qualité d'agents publics.

En 1993, la SEMVAT (Société d'économie mixte des transports toulousains) avait lancé une campagne de publicité en diffusant, sans autorisation des musiciens, sur les télévisions locales et dans les salles de cinéma deux films dont la bande son comportait des extraits d'un phonogramme enregistré par l'ONCT. En dépit de tentatives de conciliation, la SEMVAT, soutenue par les services de la Ville de Toulouse, s'entêtait à considérer que l'autorisation des musiciens n'était pas nécessaire.

Dans un arrêt rendu le 2 octobre 2007, la Cour d'appel de Bordeaux (1ère chambre civile section A), désignée comme cour de renvoi après cassation, a jugé que *"la SEMVAT a commis une infraction aux dispositions de l'article L. 212-3 du code de la propriété intellectuelle à l'égard des musiciens de l'orchestre national du Capitole de Toulouse en ne recueillant pas leur autorisation individuelle écrite avant l'utilisation en 1993, aux fins de sonorisation de deux films, d'un phonogramme enregistré par eux en 1992 aux fins de réalisation d'un disque destiné au commerce."*

L'arrêt rendu par la Cour d'appel de Bordeaux devrait permettre de rétablir les musiciens de l'orchestre du Capitole de Toulouse dans leurs droits et, sous réserve d'un éventuel pourvoi, devrait mettre un terme à une procédure contentieuse qui s'est avérée être particulièrement délicate. Il faut se souvenir, en effet, que le Tribunal de grande instance de Toulouse, puis la Cour d'appel de Toulouse (arrêt du 8 novembre 2001) avaient accueilli la thèse soutenue par la Ville de Toulouse selon laquelle une personne publique, et notamment une collectivité territoriale, se trouve investie des droits que le code de la propriété intellectuelle reconnaît aux artistes interprètes qu'elle emploie. La Ville de Toulouse prétendait être investie et seule habilitée à exercer le droit d'autoriser prévu à l'article L. 212-3 CPI mais également les droits à rémunération visés aux articles L. 214-1 et L. 311-1 CPI, respectivement droit à rémunération équitable au titre de la radiodiffusion des phonogrammes du

commerce et droit à rémunération au titre de la copie privée. Le SNAM s'était vivement opposé à cette thèse qui aurait eu pour conséquence directe de priver de leurs droits non seulement les artistes musiciens des orchestres relevant du droit public, mais aussi les artistes des chœurs, des ballets et au-delà l'ensemble des artistes (solistes, artistes lyriques, chefs d'orchestres...) ayant un lien contractuel avec une collectivité territoriale.

La Cour d'appel de Bordeaux, se conformant à l'arrêt de la Cour de cassation rendu le 1er mars 2005, a retenu que, si le statut d'agent peut faire obstacle aux dispositions de l'article L. 212-3 du code de la propriété intellectuelle, ce n'est que dans la stricte limite de la mission de service public à laquelle l'agent participe. Constatant que ni l'orchestre du Capitole ni ses musiciens n'avaient pour mission de participer au service public des transports, la SEMVAT ne pouvait, en vertu du principe de spécialité de l'autorisation, utiliser, aux fins de sonorisation de films publicitaires, un enregistrement destiné à la réalisation de phonogrammes du commerce auquel les musiciens de l'orchestre avaient consenti, sans recueillir préalablement l'autorisation écrite de ces derniers.

La SEMVAT est condamnée à payer à la SPEDIDAM au titre du préjudice subi individuellement par chacun des 88 musiciens la somme de 17.600 euros ainsi qu'au SNAM et à la SPEDIDAM chacun, outre la somme de 1.500 euros au titre de l'article 700 NCP, la somme de 1.000 euros au titre du préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession.

L'arrêt de la Cour d'appel de Bordeaux du 2 octobre 2007 consacre donc un renversement de situation particulièrement satisfaisant. Certes cette décision s'inscrit-elle dans le droit fil d'une jurisprudence de la Cour de cassation qui n'est pas sans écueil pour les artistes interprètes agents publics (Cass. civ. 1er arrêt du 1er mars 2005). Certes, peut-on regretter que les montants des sommes allouées par la Cour de Bordeaux à titre de dommages-intérêts ne soient pas tout à fait à la hauteur de ce que l'on aurait pu attendre. Mais, en définitive, il convient de se féliciter de cette décision qui n'aurait pu intervenir sans l'attention constante et la persévérance du SNAM dans ce dossier, mais aussi le travail remarquable de notre avocat Me Vincent Loir qu'il convient de saluer tout particulièrement.

Convention collective de l'édition phonographique

Depuis le mois de juin la conclusion de la convention collective est bloquée par le dossier fonds de catalogue (enregistrements réalisés avant la mise en application de la convention collective). Le Syndicat national de l'édition phonographique proposait de : «sécuriser l'utilisation du fonds de catalogue par un texte de loi». Le SNAM, pour sa part, jugeait ce projet inacceptable et en tout état de cause anticonstitutionnel, et proposait de régler cette question par l'adoption d'un protocole additionnel à la convention collective.

Le Ministère de la culture vient de se prononcer. Il n'est pas envisagé de texte de loi à ce jour. La convention collective, avec un protocole additionnel sur le fonds catalogue, doit donc être conclue et signée dans les meilleurs délais et, si possible, lors de la CMP prévue le 16 novembre 2007.

Temps de travail hebdomadaire : comment conserver une certaine souplesse ?

L'enseignement artistique au sein de la Fonction Publique Territoriale concerne des dizaines de milliers de professeurs et assistants, dans des disciplines artistiques très différentes. Cet enseignement porte sur la musique, la danse, l'art dramatique, les arts plastiques. Ces agents sont à la fois des artistes et des enseignants et, à ce titre, ils exercent aussi des activités artistiques personnelles et/ou professionnelles en dehors du cadre pédagogique. Ces activités nécessitent parfois d'aménager leur temps de travail.

De même, les missions d'enseignement nécessitent parfois (trop souvent ?) de la souplesse, à la demande de l'employeur comme du salarié, pour des raisons évidentes liées à l'organisation du service et aux nécessités pédagogiques.

Cependant, la mise en place de ces aménagements du temps de travail pose quelques questions liées aux statuts particuliers de notre profession. Contrairement aux autres cadres d'emploi de la FPT, nous ne sommes pas assujettis aux 35 heures par semaine ou aux 1607 heures par an, ayant été exclus du champ des négociations sur l'aménagement et la réduction du temps de travail. Il faut d'ailleurs noter que, juridiquement parlant, rien n'interdisait une ARTT spécifique à nos statuts particuliers... Ces statuts particuliers excluent en général les personnels concernés de toute référence aux dispositions statutaires générales de la FPT en matière de temps de travail. Par exemple, les heures d'astreinte ou les heures de nuit sont encadrées statutairement avec des mécanismes de compensation décrits parfois très en détail.

En ce qui nous concerne, la récupération d'heures n'est envisageable que si elle s'effectue au cours d'une même semaine. Un enseignant qui travaille trois heures en plus le lundi doit récupérer cet excédent avant le samedi soir qui suit ! Car l'annualisation du temps de travail ne nous est pas applicable, de récents jugements l'ont encore rappelé : la jurisprudence commence à bien s'établir. En conséquence, le temps de travail ne doit jamais dépasser les 16 ou 20 heures hebdomadaires statutaires. Rappelons que le temps de travail est juridiquement défini comme le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de son employeur (privé ou public) et ne peut vaquer librement à ses occupations personnelles. Si un enseignant artistique à temps non complet doit effectuer une mission supplémentaire, n'entrant pas dans le cadre habituel de son emploi du temps, fixé par exemple à 12 heures hebdomadaires, la seule solution inattaquable consiste à modifier cet emploi du temps de façon à

lui permettre de réaliser tout le travail nécessaire sans dépasser les 12 heures hebdomadaires, et dans le respect des maxima journaliers autorisés.

Or, accepter qu'un enseignant soit absent pour récupérer des heures supplémentaires déjà effectuées provoque plusieurs incohérences juridiques : l'agent dépasse son temps complet hebdomadaire puis il est absent (ce qui est la définition de l'annualisation du temps de travail), et cela pour réaliser un travail qui entre cependant dans ses missions statutaires.

L'employeur, le salarié, et éventuellement le juge administratif, peuvent légitimement se poser les questions suivantes : comment se fait-il que ce travail n'ait pas été organisé pendant le temps de service, était-ce vraiment impossible ? Ce travail fait-il partie des missions habituelles ?

En ce sens, les textes du Ministère de la culture sont à la fois indispensables car ils définissent nos missions, et ambigus, car ils ne disent pas quelle organisation du temps de travail doit être mise en place pour les mener à bien, ni quelles rémunérations supplémentaires elles induisent. Tant qu'une entente tacite existe entre les employeurs et les agents pour effectuer la totalité des missions listées par le ministère, et que, de part et d'autre, aucune exagération ne vient remettre en cause cette organisation informelle, tout va bien. Par contre, quand l'employeur en demande trop, ce qu'il est évidemment tenté de faire souvent, seul le retour aux dispositions réglementaires permet d'éviter un conflit ouvert. De plus, en cas d'accident survenu sur le lieu du travail, en sus ou en dehors de l'emploi du temps habituel, le risque est grand que l'employeur ne reconnaisse pas ses responsabilités. S'il n'a pas délivré un ordre de travail spécifique, l'agent court alors un risque réel.

On le sait, le temps de travail hebdomadaire est défini par les statuts et/ou le contrat d'embauche. Ce que l'on sait moins, c'est que son taux doit être noté en heures sur le bulletin de salaire, cette disposition étant précisée dans les règlements de la FPT. De toutes manières, pour tout travail réalisé en sus du travail hebdomadaire habituel, l'employeur doit à la fois utiliser un ordre de travail supplémentaire et rémunérer l'agent en heures supplémentaires (agents à temps complet) ou en heures complémentaires (agents à temps non complet). Seules ces dispositions permettent – sans aucune ambiguïté juridique – la souplesse nécessaire. Dans le même ordre d'idée, l'employeur n'a aucune obligation morale de délivrer des autorisations d'absence afin que les enseignants exercent leurs activités artistiques

pendant l'emploi du temps hebdomadaire d'enseignement. L'enseignant doit, lui aussi, s'organiser pour que "tout rentre dans les limites imparties".

Dernier point, les heures complémentaires pour les agents à temps non complet ne doivent pas être utilisées de façon pérenne, c'est-à-dire pour plus de quelques mois d'affilée. Elles correspondent aux heures supplémentaires des agents à temps complet, étant juridiquement définies pour répondre à des besoins exceptionnels.

Attention, si les heures supplémentaires sont très nettement favorables pour le salarié en terme de rémunération, par contre, les heures complémentaires, elles, sont très nettement défavorables, en terme de pension de retraite.

Que d'imagination !

La pression qui s'exerce en ce moment sur les enseignants des différents conservatoires du sud de la France est à son comble. Des directeurs aux administratifs, des élus aux chefs de services, tous font preuve d'une terrible constance et parfois même d'une grande imagination, inventant de nouvelles manières de précariser encore plus notre profession :

- A Mandelieu (06), malgré l'action des syndicats, une réunion avec des représentants du SNAM et surtout l'arrêt du Conseil d'Etat, les professeurs sont toujours annualisés, faisant 26 heures par semaine pour rattraper « ces vacances scolaires indues » ;
- A Toulon (83), il est interdit aux professeurs de déplacer des cours en septembre, octobre, mai et juin ; mieux, à un professeur qui demandait tout de même une autorisation d'absence pour faire un concert, il a été répondu : « ok, mais en faisant ça tu démissionnes automatiquement » ! ;
- A Vallauris (06), les enseignants sont là aussi annualisés mais, en plus, les titulaires qui avaient une décharge horaire pour travailler en partenariat avec des associations se voient supprimer ces décharges, la mairie préférant verser une subvention aux dites associations pour qu'elles emploient directement les enseignants, à un tarif très inférieur, bien sûr ;
- A Saint Raphaël (83), le directeur est débarqué sans aucune autre forme de procès ; il obtient même une promotion en passant « hors classe » pour qu'il ne fasse pas d'ombre à son remplaçant, protégé politiquement ;
- A Valbonne (06), les non titulaires se voient proposer des contrats de 10 mois « parce que c'est la seule solution légale de vous réengager chaque année » ! ; mais bon prince, on leur promet qu'ils n'auront pas de perte de salaire et qu'ils seront rémunérés 12 mois sur 10... ;
- A Antibes (06), tout semblait être au beau fixe pour un collègue en passe d'être à la fois engagé, enfin, en CDI, à l'opéra de Nice et titularisé au conservatoire ; c'était sans compter le zèle d'un administratif qui a fait valoir que l'emploi de professeur (à temps non complet) devait absolument être compris comme l'emploi principal et que celui-ci ne souffrait aucune dérogation à la loi sur les cumuls.

Cette liste n'est malheureusement pas exhaustive. Les cas de harcèlement se multiplient avec leur cortège de dénigrement, de chantage à la titularisation, etc. et avec leur corollaire de mutations, mais aussi des démissions pures et simples de non titulaires, pour fuir ces situations. Nombre d'enseignants vont se présenter au prochain concours du CNFPT alors que peu, pour ne pas dire, aucun poste n'a été déclaré ouvert dans le 06. Dans le même ordre d'idée, il y a le refus systématique de titulariser les enseignants sur liste d'aptitude sous prétexte qu'ils ne font pas assez d'heures.

Le pire dans tout cela, c'est le manque total de possibles négociations. C'est le règne du « c'est à prendre ou à laisser » que les collègues ne peuvent souvent pas refuser.

Du devoir de réserve à celui de... manifester

Deux situations pas très éloignées l'une de l'autre, si ce n'est par les kilomètres, posent en ce moment cette question : où s'arrête le sacro-saint devoir de réserve du fonctionnaire ? Où commencent la saine indignation et la mobilisation générale pour empêcher le démantèlement d'une école de musique ?

Pour commencer, le décor : deux municipalités, l'une «de gauche» avec un maire PS et l'autre «de droite» avec un sénateur maire UMP. Tous deux ont besoin de réduire l'effectif des enseignants dans leur école de musique et décident de ne pas réemployer les non titulaires à la rentrée prochaine. L'un parce qu'il veut que seuls des élèves habitant la commune y soient inscrits, l'autre, ouvertement, pour réduire la masse salariale. Le but ici n'est pas de discuter du bien fondé ou non de ces diminutions et leurs implications pédagogiques. Non, parlons plutôt des moyens déployés de part et d'autre par les principaux intéressés, notamment les enseignants pour se défendre.

Ici comme là-bas, une manifestation a été envisagée. Seulement, l'une a eu lieu, l'autre pas. Une s'est déroulée et «grâce à une large mobilisation des élèves, de l'association des parents d'élèves, du personnel du Conservatoire ainsi que d'associations de parents d'élèves d'autres écoles de musique et de personnalités du monde musical et artistique» la procédure de licenciement des non titulaires a été abandonnée. L'autre n'a pas eu lieu car, au dernier moment, le maire a décidé de négocier. Oui, mais que voulait-il négocier vraiment ? Les enseignants ont-ils réussi à lui faire entendre raison ? Les parents ont-ils fait pression ? Que nenni, la seule concession faite a été un échelonnement des départs sur trois ans au lieu d'un seul !

Même si après sa «défaite», le premier maire a décidé de «déclarer la guerre» à son école, en retardant les inscriptions ou en forçant les enseignants à ne prendre que cinq semaines de congés, la mobilisation générale a payé et elle continue puisqu'une pétition circule en ce moment sur internet (non mais à quoi servent les syndicats !). Le second maire n'a, en fait, que peu reculé, simplement menacé d'une grève et d'une manifestation lors du spectacle phare de l'école réunissant sur scène tous les scolaires de la commune et des élèves de l'école de musique car, tenez-vous bien, tant à titre individuel que par l'intermédiaire de leur association, les parents d'élèves n'étaient pas au courant !

Pourquoi ? Tout simplement parce que, depuis le début de la crise qui date de janvier, une forte pression de la hiérarchie a été faite pour que tous et toutes respectent le «devoir de réserve». Il ne fallait surtout pas dévoiler les «sombres manigances» du maire envers sa chère école de musique. Le pire, dans tout cela, c'est que de la direction de la culture aux enseignants, titulaires et non titulaires, en passant par la direction de l'école et l'équipe administrative, tous ont marché et ont, scrupuleusement, respecté la consigne de secret. Le sort du monde en dépendait !

Pour faire un parallèle, alors que depuis bientôt vingt ans, les ministres de l'Education Nationale de tous bords réclament et instrumentent une plus grande implication des parents dans l'école, voici un maire qui décide de faire le blackout le plus noir et de couper ainsi le lien entre un service qui se veut public et justement le public concerné. Pire, il est obéi.

Je veux bien croire que, tout comme pour le secret de la confession, il existe des postes à forte responsabilité qui demandent une discrétion totale, mais faut-il appliquer de telles consignes quand il s'agit de la réorganisation administrative d'une école de musique.... Il est vrai que menacer de dévoiler s'il y aura plus d'heures piano jazz que de F.M. chanteur peut engranger de graves déséquilibres dans des schémas qui dépassent notre pauvre imagination de musiciens pédagogues.

Ne nous laissons pas faire, ni aveugler, ni bâillonner, manifestons et faisons ce que nous savons faire de mieux : faisons nous entendre.

Fonctionnaires : la chasse est ouverte

Drôle de saison. Les fonctionnaires sont sur la sellette. Depuis quelques mois, les voilà au centre des problèmes de la nation tout entière. Les voilà responsables de tous les maux, des déficits et autres dettes. Les voilà souvent inutiles, pas rentables, pas productifs, sclérosés, obsolètes, mal formés. J'en oublie. Et il paraît qu'eux aussi sont persuadés de la véracité d'un tel diagnostic, même s'ils sont les premiers à descendre dans la rue pour dire le contraire.

La chasse est ouverte et elle durera plus loin que l'automne : des années de chasse. Croyez-vous que le gibier «enseignant artistique territorial» soit protégé ? A ma connaissance, d'une part, tout gibier reste du gibier et, d'autre part, il n'est pas question d'imaginer une quelconque espèce protégée. Gare à vous, ça va tirer de tous les côtés.

Le modèle à suivre : le secteur privé. Qu'on se le dise, la révolution est en marche : le statut est dans la ligne de mire. Il devra se dissoudre dans un code du travail lui-même appelé à fondre comme neige au soleil. Utile et rentable, tels seront les deux seuls credo d'un monde du travail moderne et privé. La grève sera rangée, au pire, au chapitre du folklore, au mieux, au chapitre du patrimoine historique. La carrière deviendra un vieux souvenir, la garantie de l'emploi aura été une illusion au même titre que la télé-transportation ou l'immortalité. La neutralité du service public ? Un vœu pieux et coûteux. La démocratie nouvelle s'en passera très bien.

Se rappellera-t-on, dans trente ans ou même moins, ce qu'était un fonctionnaire ? Un facteur (celui qui amenait chez vous, au bout de la France, les colis privés des cadeaux de Noël de papy mamy), une sage-femme (celle qui ne se privait pas de galérer pour faire naître vos futurs cadres privés), un technicien EDF (celui qui remettait le courant pour que vous regardiez vos DVD privés après la tempête), un agent de la sécu (celui qui allait joyeusement travailler dans un bureau exigü, mal éclairé et peu ventilé, pour brasser à longueurs d'années des tonnes de paperasses, tout ça pour

que vous soyez remboursé de vos tranquillisants privés), un prof (celui qui vous permettait d'apprendre gratuitement ce que vous mettiez en pratique dans le privé), et bien sûr tous les sans-grade, qui ramassaient vos ordures, nettoyaient les parcs, amélioraient les forêts, recherchaient de nouvelles technologies, transportaient votre nourriture la nuit quand vous dormiez (encore le train), faisaient tourner les centrales électriques, aiguillaient les avions, organisaient les élections, donnaient à manger dans les cantines scolaires, plantaient des fleurs dans les villes, faisaient des émissions de télé.

L'air du temps est ainsi : des feignasses toujours en grève. Un monde nouveau va naître, un monde privé. Un monde privé de service public surtout. Un monde ouvert à ceux qui auront l'argent pour payer, payer, payer. Les fonctionnaires qui auront réussi à survivre dans cette nouvelle ère seront mieux payés, comme les heures supplémentaires. Mieux payés pour plus payer, payer, payer. Argent et payer : deux valeurs bien cotées.

Vous dites ? L'ART vous dites ? C'était quoi ? Vous parlez sans doute de l'ARTT, cette vieille chimère dont notre pays a failli mourir. Ce rêve fou d'imaginer qu'en travaillant moins on pourrait travailler tous. Partager le travail, quelle drôle d'idée.

Travailler plus pour gagner plus, voilà la bonne recette. L'ARTT, tout comme l'art, n'ont plus leur place dans une société du travail productif et efficace.

Demande d'adhésion

Nom et prénom : _____

Adresse : _____

Code postal et ville : _____

Profession : _____



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

Professionnels du spectacle :
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

* Prix d'un appel local