

# 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 : 1er trimestre 2008

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

Fidèle à ses engagements, le SNAM-CGT défend et agit pour les droits des artistes interprètes de la musique . . . . .	p. 2
Emploi . . . . .	p. 4
Elections professionnelles . . . . .	p. 5
GUSO . . . . .	p. 6
Numéro d'objet . . . . .	p. 7
Europe - international . . . . .	p. 8
Formation professionnelle . . . . .	p. 10
L'Artiste Enseignant . . . . .	p. 12
Publicité Audiens . . . . .	p. 16

## Les menaces contre la création artistique se concrétisent

**Malgré les affirmations de Mme Christine Albanel, Ministre de la culture et de la communication, et du gouvernement, le désengagement de l'Etat de sa politique culturelle se confirme.**

**Comme nous l'avions toujours dit le budget 2008 confirme de plus en plus ce désengagement : le 1 % pour la culture n'est plus qu'un vieux souvenir.**

**Par ailleurs, la RGPP (Révision générale des politiques publiques) va remettre en cause l'essor de la diversité culturelle et l'exercice professionnel de nos métiers. A ce titre, nous sommes plus que jamais engagés avec nos camarades de la CGT Culture (personnels du ministère) dans la lutte contre cette politique.**

**A titre d'exemple, une DRAC se permet, par un courrier signé par son directeur, de répondre à une subvention structurelle d'une entreprise agissant dans le secteur du jazz : «La direction ne pourra pas intervenir cette année compte tenu des priorités du Ministère de la culture et de la communication et des crédits mis à la disposition de la DRAC. En effet, dans un contexte budgétaire contraint, l'Etat a souhaité consolider les moyens des principaux réseaux institutionnels du spectacle vivant afin qu'ils soient en mesure de poursuivre leurs missions de soutien à la création, à la diffusion et à l'accompagnement des équipes artistiques».**

**Résultat : année 2007 = 16 200 euros, année 2008 = 0.**

**Cet exemple est loin d'être unique.**

**Si nous ajoutons à cela que les organisations professionnelles d'employeurs représentant ces réseaux institutionnels ont décidé «d'accompagner les équipes artistiques vers toujours moins de pouvoir d'achat», la situation est plus que préoccupante.**

**En effet, dans le cadre des négociations salariales annuelles des entreprises de spectacle vivant subventionnées aucun accord n'a pu être trouvé, nos employeurs proposant 1,5 % d'augmentation pour les minima (à l'exclusion d'ailleurs des musiciens permanents) alors que l'augmentation du coût de la vie a été de 2,7 %, et comble des combles leur proposition pour l'augmentation des salaires réels était de 0,5 %.**

**On ne voit pas nous mobiliser non seulement contre la politique culturelle de l'Etat mais aussi contre les pratiques de nos employeurs qui continuent de faire des artistes interprètes et des techniciens la variable d'ajustement de leur budget. Assez de précarité, assez de paupérisation, nous voulons vivre de nos métiers.**

# Fidèle à ses engagements, le SNAM-CGT défend et agit pour les droits des artistes interprètes de la musique

***Dans un document de six pages adressé à l'ensemble de ses associés et lisible sur son site, la direction de la SPEDIDAM continue d'utiliser l'amalgame, l'approximation et la désinformation, sur papier glacé et aux frais des ayants droit, pour faire croire que le projet de convention collective de l'édition phonographique, négociée notamment par le SNAM-CGT, mettrait en danger l'ensemble des droits de propriété intellectuelle des artistes interprètes de la musique.***

***Vous venez de recevoir la répartition de vos droits 2007 par la SPEDIDAM. Consultez votre relevé de répartition pour constater ce que vous percevez au titre des droits exclusifs ! Jugez vous-même ! ...***

## ■ Quelques rappels historiques

**La fonction traditionnelle de la négociation collective en matière de droit des artistes interprètes et le rôle historique du SNAM-CGT dans la création de la SPEDIDAM**

Dans les années 50, malgré des protocoles d'accord, l'évolution rapide de la technique industrielle a pesé de plus en plus sur la vie professionnelle des artistes musiciens qui sont entrés en conflit, à l'appel du SNAM-CGT, avec l'industrie et le commerce phonographiques. Cette lutte a abouti à la conclusion d'un protocole d'accord sur l'enregistrement entre le SNICOP (Syndicat national de l'industrie et du commerce phonographiques) et le Syndicat national des artistes-musiciens de France et d'Outre-Mer (SNAM), signé le 17 avril 1959.

Ce protocole a été complété par un protocole complémentaire sur la sonorisation de tous les films cinématographiques signé entre le SNICOP et le SNAM le 17 juillet 1959. C'est à cette époque que le SNAM crée la SPEDIDAME : *"Afin que les droits de tous les artistes musiciens soient également défendus elle a été créée (la SPEDIDAME) extérieurement au SNAM et il suffira à quelque musicien que ce soit d'y être adhérent pour pouvoir, le cas échéant, bénéficier des droits que nous venons de faire reconnaître (...)"*.

Les mobilisations, les manifestations, les "interdits professionnels", à l'initiative du SNAM-CGT, sur l'application et l'interprétation des accords Snam-Snicop de 1959, la grève des enregistrements en 1966 ont permis d'obtenir l'accord de 1969 sur l'enregistrement et ont participé à la définition des droits de propriété intellectuelle des artistes interprètes de la musique. Cela a constitué une des bases fondamentales pour l'élaboration de la loi de 1985 sur les droits voisins du droit d'auteur.

## **La dénonciation de l'accord SNAM-SNICOP du 1er mars 1969 et l'échec de la politique des apports décidée en 1994 par la direction de la SPEDIDAM**

Le SNEP (ex-SNICOP) a dénoncé l'accord du 1er mars 1969 qui, par conséquent, a cessé de s'appliquer le 30 juin 1994 et la négociation d'un nouvel accord qui a suivi a échoué.

Depuis lors, tirant parti de ce qu'il n'existait plus de convention collective protectrice des intérêts des artistes interprètes, les producteurs de phonogrammes imposent aux artistes interprètes de la musique des contrats de cession globale de leurs droits exclusifs.

Pour tenter de s'opposer à ce chantage à l'emploi des producteurs, la SPEDIDAM proposait en 1994 à ses membres de lui faire apport de leurs droits de la manière la plus étendue. La note explicative sur la transformation des mandats statutaires de la SPEDIDAM en apport précisait : *"C'est seulement en cas d'apports (c'est-à-dire cession) des droits à la SPEDIDAM que les mêmes droits ne peuvent plus être cédés individuellement à des producteurs... les artistes interprètes de la musique et la SPEDIDAM ne peuvent que sortir renforcés par cette transformation statutaire"*.

Quatorze ans après, force est de constater que l'objectif est très loin d'être atteint puisque la quasi-totalité des contrats de travail proposés par les producteurs de phonogrammes et signés par les artistes interprètes continuent d'imposer une cession globale des droits exclusifs à leur profit.

**L'échec de la stratégie de la direction de la SPEDIDAM est patent.**

Un projet de convention collective nationale de l'édition phonographique comprenant une annexe applicable aux artistes musiciens non principaux a été élaboré au cours de plusieurs années de négociation. Le SNAM-CGT a choisi de participer à cette négociation collective afin de tenter de combler un vide conventionnel de plus de dix années ayant considérablement altéré les conditions d'emploi et de rémunération des artistes interprètes employés par les producteurs de phonogrammes. Ce projet pourrait être soumis à la signature des partenaires sociaux prochainement.

## ■ Le projet de convention collective

**Les syndicats ne délivrent pas des autorisations au nom des artistes interprètes.**

Le projet de convention collective de l'édition phonographique encadre les conditions dans lesquelles l'artiste interprète de la musique négocie son contrat avec le producteur de phonogrammes. Il prévoit notamment les conditions dans lesquelles les producteurs sont susceptibles de se voir délivrer des autorisations au sens de l'article L. 212-3 du code de la propriété intellectuelle par le truchement de clauses du contrat de travail.

La signature du projet de convention collective n'aurait pas pour effet d'autoriser les producteurs de phonogrammes. La décision d'autoriser est du ressort de l'artiste interprète lui-même. Le projet de convention collective est respectueux du caractère individuel et personnel des droits des artistes interprètes.

Il est donc parfaitement fallacieux de prétendre comme le fait la SPEDIDAM que le projet de convention collective permettrait aux syndicats de délivrer des autorisations au nom des artistes interprètes, selon l'article L. 212-3 du code de la propriété intellectuelle.

**En aucun cas le SNAM-CGT, par la négociation et son éventuelle signature de la convention collective, ne donne, au nom des artistes interprètes, les autorisations d'exploiter, ni n'organise la cession globale des droits, bien au contraire.**

Tel n'est pas le cas des accords INA relatifs à l'exploitation des archives audiovisuelles et sonores que la loi lui a confiée et qui prévoient que la signature des organisations syndicales emporte autorisation d'utiliser les archives sonores sans l'autorisation des artistes interprètes. Le SNAM-CGT, qui dénonce cette exception au droit d'autoriser, refuse de les signer. Les accords ont pourtant été signés par la CFDT, la CGC, la CFTC, l'UNSA (le SAMUP, n'ayant pu faire la preuve de sa représentativité, ne participe à aucune négociation de conventions collectives).

**La reconnaissance de l'artiste interprète comme salarié du producteur de phonogrammes n'implique pas une cession de ses droits à ce dernier.**

En énonçant que "(...) l'existence d'un contrat de travail n'emport[e] pas dérogation à la jouissance des droits de propriété intellectuelle, l'autorisation de l'artiste interprète est exigée pour chaque mode d'exploitation de sa prestation", le projet de convention collective reprend l'attendu de principe d'un arrêt du 6 mars 2001 de la Cour de cassation relatif au droit d'autoriser des artistes interprètes rendu à la suite d'une action entreprise par la SPEDIDAM et le SNAM.

**C'est le SNAM-CGT qui a imposé l'inclusion de cette règle dégagée par la Cour de cassation dans le texte du projet de convention collective.**

C'est un acquis considérable de la négociation car les producteurs de phonogrammes ont longtemps défendu la thèse selon laquelle la conclusion du contrat de travail valait cession des droits à l'employeur.

**■ Le projet de convention collective n'impose pas que l'artiste cède tous ses droits au producteur de phonogrammes.**

Le projet de convention collective prévoit que "les stipulations du contrat de travail ayant pour objet d'autoriser le producteur de phonogrammes à fixer et exploiter la prestation de l'artiste interprète valent autorisation écrite préalable (...) à la condition que celles-ci déterminent par écrit avec précision le domaine de l'autorisation quant à sa destination, quant à son territoire et quant à sa durée. Le contrat de travail détermine, en outre, les modalités et conditions de la rémunération due à l'artiste interprète au titre de chaque mode d'exploitation de la fixation de sa prestation qu'il a consenti à autoriser (...)".

**La convention n'impose donc, en aucune manière, des autorisations correspondant à des utilisations multiples et l'artiste interprète de la musique peut, s'il le souhaite, limiter son autorisation à une utilisation donnée.**

**■ Le projet de convention collective n'affecte pas les droits à rémunération attachés aux licences légales.**

Les droits que le code de la propriété intellectuelle reconnaît aux artistes interprètes sont les droits moraux et les droits patrimoniaux, ces derniers comprenant les droits exclusifs (c'est-à-dire le droit d'autoriser prévu par l'article L. 212-3 du code de la propriété intellectuelle) et les droits à rémunérations attachés aux licences légales (droits à rémunération équitable et droits à rémunération pour copie privée).

Le projet de convention collective ne traite que des droits exclusifs en fixant le cadre dans lequel les producteurs peuvent valablement acquérir une autorisation de l'artiste interprète et en déterminant les rémunérations minima correspondant aux autorisations que l'artiste interprète est susceptible de délivrer.

Le projet de convention collective prévoit expressément que celle-ci ne peut porter atteinte au domaine des licences légales tel que défini par le droit positif.

**■ En aucun cas la convention collective ne ferait basculer des actes d'exploitation couverts par les licences légales au profit des producteurs de phonogrammes.**

95 % des droits perçus par la SPEDIDAM le sont au titre de la copie privée et de la rémunération équitable. C'est bien l'absence de rémunération des droits exclusifs qui a poussé le SNAM à négocier l'ensemble de la convention collective. Les perceptions de la SPEDIDAM ne peuvent donc pas être touchées par l'éventuelle signature et mise en œuvre de la dite convention.

Les sommes que la loi impose à la SPEDIDAM d'affecter à des actions de création, de diffusion du spectacle vivant et de formation d'artistes ne visent que les sommes qu'elle perçoit au titre des licences légales (25% de la copie privée et une part de la rémunération équitable).

**La convention collective ne remet donc pas en cause les sommes affectées à la division culturelle de la SPEDIDAM.**

**■ Sur les rémunérations : des minima de rémunération conventionnels**

Le projet de convention collective fixe des minima de rémunération auxquels il ne pourra être dérogé que plus favorablement, pour le cachet de base et la rémunération des autorisations d'exploiter susceptibles d'être délivrées. Ces minima permettront de juguler la tendance à la stagnation voire à la baisse des salaires observée dans le secteur depuis plusieurs années.

**■ Une rémunération supplémentaire pour la vente de musique en ligne**

Le projet de convention collective prend en compte l'essor de la vente de musique en ligne par l'augmentation du cachet de base anciennement dévolu à la seule vente des exemplaires physiques.

L'accord de 1969 prévoyait, en effet, que la rémunération pour l'enregistrement, la fixation, comprenait une rémunération forfaitaire pour la vente du phonogramme du commerce. Si l'artiste musicien était donc rémunéré en salaires pour la vente, les producteurs, les éditeurs, la SACEM pour les auteurs et compositeurs, et les artistes principaux touchaient des rémunérations sous forme de royalties.

**Le SNAM-CGT a obtenu, dans le projet de convention collective, une augmentation de 30 % du cachet de base pour prendre en compte la vente en ligne (il est donc totalement faux de dire que les artistes musiciens ne percevaient rien, à ce titre, si la convention collective entrainait en vigueur).**

**■ Une rémunération proportionnelle aux résultats d'exploitation**

Par ailleurs, alors que les musiciens non principaux ne perçoivent aujourd'hui qu'une rémunération forfaitaire et définitive lors du contrat d'engagement, le projet de convention collective prévoit, outre des rémunérations forfaitaires, une rémunération proportionnelle aux résultats d'exploitation versée régulièrement pendant toute la durée de l'exploitation autorisée ainsi qu'un intéressement de 1% aux bénéfices réalisés par les producteurs de phonogrammes.

Le 2 avril 2008.

---

**Vous connaissez la CGT, vous connaissez le SNAM (qui, avec la FIM, anime actuellement la mobilisation pour l'extension de la durée de protection des droits à 95 ans), vous nous avez vu dans les orchestres, dans l'organisation du Concert des Mille, dans les opéras, dans les manifestations pour sauver le régime d'assurance chômage, dans la lutte pour l'emploi et contre le travail illégal, dans la négociation des conventions collectives, dans l'obtention d'un cadre d'emploi pour les enseignants artistiques de la fonction publique territoriale, dans leur défense et pour leur titularisation... Vous savez que de tout temps et en tout lieu la CGT et le SNAM ont été les premiers dans les luttes pour gagner des droits et défendre la dignité des artistes de notre pays. Ceux qui veulent salir cette histoire et cette image vous mentent. Si vous n'êtes pas convaincus, nous sommes disposés à vous le prouver.**

**Pour toute question ou renseignement : [snam-cgt@wanadoo.fr](mailto:snam-cgt@wanadoo.fr) - <http://www.snam-cgt.org>.**

---

# Entretiens de Valois

**Pour répondre à la mobilisation et aux inquiétudes des professionnels et du milieu culturel sur la lettre de cadrage de Nicolas Sarkozy à sa ministre de la culture, Christine Albanel, et à un budget catastrophique pour 2008, cette dernière a décidé d'organiser les Entretiens de Valois. Ces entretiens, formalisés par la mise en place de six groupes de travail, doivent aboutir à des «propositions» pour la fin juin 2008. Le groupe 4 traite de : «politiques de l'emploi dans le spectacle vivant : objectifs et moyens». La Fédération du spectacle CGT y est représentée par Marc Slyper.**

Ce groupe de travail composé d'un collège employeurs, d'un collège salariés, d'un collège collectivités, d'un collège créateurs et d'un collège Etat est présidé par Claire Lamboley de la DMDTS. Cette dernière a introduit la réunion d'installation du 20 mars 2008. Son constat fait état d'avancées importantes sur la question de l'emploi mais aussi d'importants éléments de fragilité.

Nous avons, lors de cette réunion, fait acter qu'il n'était plus question pour nous de continuer à faire des artistes et de l'ensemble des salariés des entreprises artistiques et culturelles la seule variable d'ajustement. La crise de l'emploi sans précédent que nous rencontrons, la déprofessionnalisation, la difficulté de pouvoir exercer le métier d'artiste interprète tout au long d'une vie professionnelle et la quasi impossibilité de pouvoir vivre de nos métiers sont des éléments catastrophiques à mettre en parallèle aux politiques culturelles de l'Etat et des collectivités territoriales.

Un rapport récent du Département des études, de la prospective et des statistiques (DEPS) du Ministère de la culture a été présenté à la Commission permanente pour l'emploi du CNPS. Ce rapport fait apparaître que l'effectif des musiciens a été multiplié par 4,2 entre la fin des années 80 et 2004. Qu'ils sont 25 000 en 2004 (sans compter les musiciens des ensembles permanents et les artistes enseignants ayant une activité d'interprète). Ils représentent 39 % des artistes et c'est l'effectif le plus important parmi les intermittents (20 % de l'ensemble).

En 1988, en moyenne ils effectuaient 66 jours de travail, en 2004 ils ne font plus que 37 jours de travail, soit une diminution de 44 %. La rémunération annuelle moyenne a connu une baisse importante passant 8 300 euros à 6 800 euros, soit moins 19 %.

Cette baisse est moins forte que la moyenne générale des salariés intermittents du spectacle (artistes interprètes, techniciens et ouvriers) dont la rémunération est passée en moyenne de 16 680 euros à 12 500 euros, soit moins 25 %.

Ces chiffres sont suffisants pour que nous exigions des effets directs des Entretiens de Valois sur l'emploi et les rémunérations.

Dans le groupe de travail sur l'emploi nous exigeons :

- que toute politique culturelle de l'Etat et des collectivités territoriales prenne en compte la structuration de l'emploi tout particulièrement artistique, des aides effectives garantissant les conditions d'emploi et de rémunération et la place des artistes interprètes dans les entreprises ;
- l'encadrement du recours systématique aux contrats de vente ou aux contrats de cession ;
- la reconnaissance de droits cumulables et transférables attachés à la personne du salarié afin de garantir la sécurisation des parcours professionnels ;
- l'application des récentes jurisprudences pour garantir le renforcement des emplois permanents et la lutte contre l'ultra flexibilité des CDD dit d'usage ;
- la lutte effective contre le travail illégal et la concurrence déloyale ;
- l'adoption d'un projet de loi sur la pratique amateur ;
- la remise à plat du régime spécifique d'assurance chômage pour revenir sur les protocoles de 2003 et 2006...

Nous jugerons rapidement de la volonté du Ministère de mener à bien la bataille pour l'emploi dont dépend la survie des créations et productions artistiques et musicales.

## Stage de formation syndicale

**Le SNAM CGT a décidé d'organiser un stage de formation syndicale 1er niveau du 1er au 5 septembre 2008. Ce stage se déroulera en internat au Centre confédéral d'éducation ouvrière de Courcelles. Les frais (transport, hébergement, repas) seront pris en charge par le CCEO et le SNAM-CGT.**

**Inscrivez-vous dès aujourd'hui auprès du secrétariat du SNAM.**

**Pour les musiciens permanents et les artistes enseignants, vous avez un droit à la formation syndicale, exercez-le.**

# Elections professionnelles 2008

**Dates importantes pour tous les orchestres de droit public ainsi que pour les écoles de musique agréées et conservatoires : les prochaines élections professionnelles 2008 (CAP, CTP et CHS).**

Les élections des représentants du personnel aux CAP, CTP et CHS se dérouleront le jeudi 6 novembre 2008 pour le premier tour et le jeudi 11 décembre 2008 pour le deuxième tour. Ces dates ont été fixées par l'arrêté ministériel du 4 mars 2008 paru au JO le 2 avril 2008.

Tous nos syndicats doivent dès à présent préparer ces élections et, en cas d'absence de syndicat constitué, il est encore temps de le faire, n'hésitez pas à nous contacter. Le SNAM fera paraître régulièrement des informations concernant ces élections, aux syndicats locaux d'organiser des réunions d'information avec l'ensemble du personnel pour discuter des enjeux, **rassembler non seulement les syndiqués mais tous les salariés** pour faire prendre en compte les revendications des salariés de nos professions.

Vous devrez faire une profession de foi pour présenter une liste, un modèle sera bientôt à disposition des syndicats.

Dans l'attente des élections professionnelles :

Si vous possédez votre propre CTP, il peut continuer à fonctionner dès lors que l'autorité territoriale aura désigné, par arrêté, de nouveaux représentants de la collectivité. Les représentants du personnel conservent leur mandat jusqu'aux prochaines élections professionnelles.

## Les Commissions Administratives Paritaires

La CAP connaît des décisions individuelles relatives à la carrière.

Elle doit être obligatoirement consultée sur les recrutements (titularisation ou refus de titularisation, nominations au choix, intégrations), l'avancement de grade, la notation, les mutations, les détachements (sauf détachements de droit), les disponibilités (sauf disponibilité de droit), les

sanctions disciplinaires (sauf avertissement et blâme), le licenciement pour insuffisance professionnelle, le licenciement suite à un refus de réintégration après disponibilité.

Elle doit être obligatoirement informée des refus de décharge de service pour activité syndicale, des refus de congé pour formation syndicale.

Elle peut être saisie par l'agent concerné des décisions sur temps partiel, préparation concours/formation continue, notation, refus d'acceptation de démission.

Elle peut aussi être saisie par son Président ou sur demande écrite signée par la moitié au moins des représentants du personnel de toute question d'ordre individuel.

## Le Comité Technique Paritaire

Le CTP connaît des problèmes relatifs à l'organisation et au fonctionnement des services, à l'élaboration des règles statutaires.

Le CTP doit être obligatoirement consulté sur les problèmes généraux d'organisation, les conditions générales de fonctionnement, les programmes de modernisation et les règles statutaires, l'examen des grandes orientations à définir pour l'accomplissement des tâches de l'administration concernée, les problèmes d'hygiène et de sécurité, les critères de répartition des primes de rendement, les plans fixant des objectifs pluriannuels dans l'amélioration de l'accès des femmes aux emplois d'encadrement supérieur et les questions relatives à l'évolution des effectifs et des qualifications.

Il doit être obligatoirement informé sur les moyens budgétaires et en personnel (rapport annuel), sur les actions menées en matière de formation, sur les mesures prises pour améliorer l'accès des femmes aux emplois supérieurs.

## Mobilité pour un musicien en CDI de droit public

Les musiciens engagés par les orchestres de droit public sont engagés par contrat à durée déterminée puis après six ans, par contrat à durée indéterminée. Une fois engagé par contrat à durée indéterminée, que se passe-t-il quand ce musicien passe un concours dans un autre orchestre de droit public ? Dans certains règlements d'orchestre, il existe une prise en compte de l'ancienneté pour les échelons.

Lorsqu'un agent contractuel, engagé pour occuper un emploi déterminé, se voit proposer un changement d'emploi, il est nécessaire d'élaborer un nouveau contrat. L'article 26 vise à permettre le maintien du CDI à un agent qui en est bénéficiaire dans le cas d'un changement d'emploi. Ce maintien n'est pas automatique. Il est subordonné à une décision expresse de l'autorité territoriale qui doit donc être mentionnée dans le nouveau contrat, à l'intérêt du service ainsi qu'à l'exercice de fonctions de même nature que celles exercées précédemment.

En d'autres termes, à nous syndicat de négocier avec l'AFO et la ROF pour un maintien du CDI, mais actuellement ce maintien n'est pas automatique.

# Champ d'application du GUSO

---

***Le 8 février 2008 s'est réunie pour la première fois la commission consultative du GUSO. Cette commission consultative, mise en place à notre demande, a pour but de prendre toutes décisions et d'orienter les décisions du GUSO concernant son champ d'application. Depuis de nombreux mois, le Ministère de la culture essaie d'ouvrir le GUSO aux «petites» entreprises de spectacles. Notre fédération a toujours rappelé vouloir maintenir le GUSO sur son champ d'application actuel et poussé l'ensemble des entreprises de spectacles à se professionnaliser et à appliquer l'ensemble de nos conventions collectives.***

---

GUSO

## 1. Champ d'application du Guso

Il est préalablement rappelé :

- que relèvent du Guso tous les employeurs ou organisateurs de spectacles vivants dès lors que le spectacle ne constitue pas leur activité principale ou leur objet, sans limitation du nombre de représentations ;
- que le Guso n'est pas ouvert, à titre facultatif, aux employeurs n'entrant pas dans son champ d'application ;
- que 4 typologies d'employeurs hors champ du Guso ont été identifiées : les employeurs dont l'activité principale n'est pas le spectacle mais dont le code NAF est hors champ Guso, les employeurs ayant pour activité principale le spectacle, les groupements d'artistes amateurs bénévoles avec licence ainsi que les employeurs du secteur du cinéma et de l'audiovisuel.

## 2. Mise en œuvre du champ d'application du Guso

Un consensus se dégage au fil de la réunion pour procéder de la façon suivante :

- **le Guso examine au cas par cas la situation des employeurs concernés au regard d'un faisceau d'indices puis en informe les OPS et les organisations professionnelles ;**
- **les OPS (organismes de protection sociale) et les organisations professionnelles ne sont consultés que sur les cas résiduels via la commission consultative.**

Il est retenu le faisceau d'indices suivant, étant précisé que la charge de la preuve repose sur l'employeur :

1. demande faite par l'employeur auprès de l'INSEE de modification de son code NAF (critère favorable) ;
2. description par l'employeur de son activité principale, fourniture d'éléments relatifs à la programmation des spectacles, chiffre d'affaires dégagé par l'activité spectacle et volume d'emplois dans ce secteur ;
3. détention d'une licence et, le cas échéant, le type de licence (la détention d'une licence de diffuseur est un critère défavorable) ;
4. l'employeur relevait précédemment à titre principal du CNCS, d'Audiens, du CMB, de l'AFDAS et de la caisse des Congés Spectacles (critère défavorable) ;
5. nombre de spectacles diffusés dans l'année : il s'agit de repérer les employeurs professionnels du spectacle qui tout en produisant peu (- de 6 spectacles), diffusent beaucoup ;
6. la convention collective applicable dans l'ensemble de l'entreprise (critère défavorable si elle relève du spectacle). Ce qui ne veut pas dire que nous revendiquons l'application des conventions collectives du spectacle pour la partie de son activité engageant des artistes et des techniciens ;
7. existence d'une billetterie et appréciation de son importance (critère défavorable).

Exemple : l'association AJT a pour objet de «favoriser et organiser la pratique musicale et instrumentale, ainsi que toutes les activités annexes en relation avec l'objet principal».

Cette association est titulaire d'une licence et organise plus de 6 spectacles par an. Elle se situe donc hors champ du Guso => sa radiation par le Guso est donc confirmée.

Nous avons été force de propositions, ce qui a abouti à l'élaboration de ces critères qui devraient être prochainement adoptés.

# A propos du numéro d'objet

## Observations de la Fédération CGT du spectacle sur la mise en œuvre du numéro d'objet

Le numéro d'objet, prévu par les annexes 8 et 10 au règlement annexé à la convention d'assurance chômage du 18/01/06, a fait l'objet de la publication de la circulaire n° 2008-03 du 12/03/08. Dans celle-ci, il est indiqué que «ce numéro d'objet doit être obligatoirement porté par l'employeur sur l'attestation mensuelle (AEM) relative à une activité commençant à compter du 01/04/08 et sur les bulletins de paie des artistes et techniciens concernés par cette activité, ainsi que, à chaque fois que cela est possible, sur les contrats de travail.»

Au-delà des dégâts occasionnés par la mise en œuvre des annexes 8 et 10 agréées par l'arrêté du 02/04/07, cette dernière circulaire nous inspire les commentaires et remarques suivants :

- Elle ne fait pas mention à la période transitoire prévue dans la circulaire n° 2007-08 du 04/05/07 qui aurait dû permettre une entrée progressive de ce dispositif. Elle aurait selon nous également dû être mise à profit pour qu'il y ait préalablement une concertation avec les organisations représentatives de salariés. Cela n'a pas été le cas. Selon nos informations, seuls les employeurs regroupés au sein de la Fesac (qui sont à l'origine de ce numéro d'objet) ont été sollicités par le Centre National Cinéma Spectacle ;

- Nous avons déjà à connaître de nombreux cas d'interprétation du Centre National Cinéma Spectacle, qui dépend du GARP, sur le champ d'application de l'annexe 10 autrement dit sur les activités professionnelles des artistes interprètes. Manifestement le CNCS s'arroge en la matière un droit d'interprétation sur ce qui relèverait du spectacle et ce qui n'en relèverait pas au mépris des textes réglementaires et conventionnels en vigueur. Or, les activités des artistes recouvrent de multiples formes dont des «lectures publiques», des films d'entreprise, des mises en scène de spectacles amateurs ainsi que de nombreuses activités artistiques pour lesquelles ceux-ci sont engagés par des particuliers.

Dans ces conditions, nous craignons que l'éligibilité de certaines de ces activités pour le numéro d'objet ne soit pas garantie. Par voie de conséquence, des heures de travail risqueraient de ne pas être prises en compte au titre des annexes cinéma spectacle étant précisé que l'accord d'application n° 1 ne permet pas le cumul d'heures effectuées dans les annexes 8 et 10 avec des heures relevant du régime général.

Sans même aborder la question de la référence à une convention collective applicable (plusieurs d'entre-elles n'ont toujours pas abouti et d'autres sont susceptibles d'être contestées) et à la catégorie de spectacle prévue dans la composition du numéro d'objet, tout milite pour que la mise en œuvre de ce

dispositif soit différée afin que la concertation nécessaire ait lieu avec tous les acteurs concernés.

## Communiqué du Ministère de la culture et de la communication du 1er avril 2008

A l'occasion de la négociation relative à la convention d'assurance chômage en 2006, les partenaires sociaux ont souhaité disposer d'un outil de suivi du CDD d'usage afin d'éviter notamment les recours abusifs à ce type de contrat. Ils ont élaboré un dispositif d'attribution d'un numéro d'objet que tout employeur du spectacle vivant et enregistré doit demander avant l'embauche de salariés intermittents, comme le prévoit l'article 56 § 3 des annexes 8 et 10, à la Convention d'assurance chômage du 18/01/06.

A la veille de son entrée en vigueur prévue pour le 01/04/08, le Ministère de la culture et de la communication a été saisi des inquiétudes suscitées par ce dispositif et des risques de radiation d'artistes et techniciens du spectacle en cas de non obtention du numéro d'objet par leur employeur.

L'UNEDIC a répondu à l'ensemble de ces préoccupations dans la circulaire n° 2008-03 du 12/03/08 qui indique, notamment, que l'absence de numéro d'objet n'aura aucune incidence sur les droits des salariés. En effet, ce dispositif qui a vocation à améliorer la professionnalisation des salariés dans le secteur ne doit pas avoir pour conséquences d'alourdir les tâches de gestion des employeurs du secteur ni de porter atteinte aux droits des artistes et techniciens.

Dans un souci de pédagogie, le Ministère de la culture et de la communication prendra, dans les prochains jours, l'initiative d'une réunion d'échanges entre les représentants du secteur et l'UNEDIC afin d'apporter toutes les précisions utiles sur les modalités d'application du dispositif.

## En guise de conclusion provisoire

Nous sommes plus qu'interrogatifs sur le bien-fondé d'une telle mise en œuvre. Il faut noter qu'à ce jour ni la FESAC, ni les services de l'UNEDIC, ne savent adapter la mise en œuvre du numéro d'objet aux activités couvertes par le GUSO.

Nous restons vigilants et sommes particulièrement inquiets de voir le Ministère de la culture et de la communication nous parler d'aider à la professionnalisation quand on sait que le maître mot des réformes de 2003 et 2006 des annexes 8 et 10 était la professionnalisation.

Nous savons aujourd'hui que par professionnalisation il fallait entendre exclusion du régime, voire «plan de licenciement massif». Si les textes et les affirmations de l'UNEDIC sont faits pour nous rassurer, l'expérience acquise depuis des années ne peut que renforcer notre vigilance et notre détermination à ne pas voir des mesures prétendues purement administratives exclure et précariser encore plus les artistes interprètes.

# Les résolutions de l'UNESCO et les règles du libre marché européen

***A l'occasion du groupe européen de la FIM qui s'est tenu à Copenhague les 9 et 10 mars derniers nous avons fait le point sur les divers textes de l'UNESCO, résolutions du parlement européen et leurs effets en Europe au regard des dispositions sur le droit de la concurrence et libre marché intérieur.***

L'Assemblée générale de l'UNESCO du 21 octobre 1980 recommandait :

VI-5. Les États membres sont invités à s'efforcer, dans leurs environnements culturels respectifs, d'offrir aux artistes salariés ou indépendants la même protection sociale que celle qui est habituellement accordée aux autres catégories de travailleurs salariés ou indépendants. Des mesures devraient être prévues pour étendre la protection sociale appropriée aux membres des familles à charge. Le système de sécurité sociale que les États membres seraient conduits à adopter, améliorer ou compléter, devrait tenir compte de la spécificité de l'activité artistique, caractérisée par l'intermittence de l'emploi et des variations brusques de revenus de beaucoup d'artistes, sans impliquer pour autant une limitation de la liberté de créer, d'éditer et de diffuser leurs oeuvres. Dans ce contexte, les États membres sont invités à envisager l'adoption de modes de financement spéciaux de la sécurité sociale des artistes, par exemple en faisant appel à des formes nouvelles de participation financière soit des pouvoirs publics, soit des entreprises qui commercialisent ou exploitent les services ou les oeuvres d'artistes.

Pour sa part, la déclaration finale de l'UNESCO relative à la condition de l'artiste du 20 juin 1997 préconisait :

9. Nous exprimons notre préoccupation face à la diminution des ressources publiques consacrées à la création artistique et appelons l'attention des pouvoirs publics sur les risques que cette réduction peut impliquer.

18. Dans chaque pays, 1% au moins du montant global annuel des ressources publiques devrait être consacré aux activités de création, d'expression et de diffusion artistiques. Les nouvelles voies de financement privé, de la grande fondation à la petite entreprise, doivent être encouragées comme sources complémentaires, notamment pour appuyer la création, l'expression et la diffusion des oeuvres contemporaines.

43. Les Etats sont invités à établir des mécanismes d'aide à l'insertion professionnelle des artistes et à créer des fonds de soutien à cet effet.

44. En raison de la tendance croissante, dans la plupart des secteurs artistiques, à la précarité de l'emploi et à l'insécurité des conditions de travail des artistes interprètes, il convient de réaffirmer qu'aucun artiste ne devrait subir de discrimination en termes de fiscalité, sécurité sociale et liberté d'association, du fait de son statut professionnel.

Ces recommandations sont largement reprises dans les résolutions du Parlement Européen :

- Résolution sur la situation et le rôle des artistes en 1999 qui précisait : «Demande d'étudier les possibilités de rapprocher les législations relatives à la protection sociale des artistes étant donné les spécificités de cette catégorie professionnelle, en tenant compte de la législation la plus efficace parmi celles existant dans les états membres.

- Résolution du Parlement européen du 7 juin 2007 sur le statut social des artistes :

«invite les États membres à élaborer ou à mettre en œuvre un cadre légal et institutionnel afin de soutenir la création artistique par l'adoption ou l'application d'un ensemble de mesures cohérentes et globales incluant la situation contractuelle, la sécurité sociale, l'assurance maladie, la taxation directe et indirecte et la conformité aux règles européennes».

Le 20 octobre 2005 était adoptée la convention UNESCO sur la protection et la promotion de la diversité des expressions culturelles. Cette convention a donné lieu à un long débat sur les principes de l'exception et de la diversité culturelles. Cette convention, tout en étant favorable aux artistes, n'a pas permis de définir une exception culturelle à la libre concurrence et aux règles internationales du libre marché. Cette situation a été confortée le 28 février dernier lors de l'audition sur la prise en compte par l'Union Européenne de la convention Unesco sur la



protection et la promotion de la diversité des expressions culturelles :

«Si certains orateurs indiquent que les dispositions de la convention sont peu contraignantes ou laissent aux parties des plages importantes de flexibilité sur les politiques à mettre en œuvre ou à développer, tous s'accordent à considérer que «la Convention doit avoir des effets sur le droit communautaire». Elle doit inciter l'Union européenne «à mettre en œuvre de nouvelles politiques en matière culturelle» ou «à faire plus de politiques culturelles en Europe».

L'enjeu principal porte sur la capacité de la Convention à influencer la politique de l'Union en matière d'aides d'Etat, sur les dispositions dites de «marché intérieur» ou encore sur le droit de la concurrence. Les orateurs semblent faire la différence entre le souhaitable et la réalité. Si tous souhaitent cette influence afin que «le droit européen ne puisse empêcher les Etats de mener à bien leurs politiques culturelles», ils constatent, après la déclaration d'un commissaire européen selon lequel «la Convention n'aurait aucun impact sur les politiques en matière d'aide d'Etat et sur les politiques de la concurrence» que la Commission relance le dossier de la copie privée à partir d'une consultation amorcée récemment et développe ses travaux sur «les contenus des communications en ligne» sans référence à la diversité culturelle alors que la numérisation modifie les pratiques culturelles et met en jeu l'avenir de la diversité culturelle.

Le représentant de la Commission envisage les choses sous l'angle «d'une tension dialectique entre l'objectif de diversité culturelle et ceux du marché intérieur qui doit fonctionner et des règles de la concurrence qui doivent être respectées». Les intervenants s'accordent à considérer que la Convention doit être prise en compte dans les politiques extérieures de l'Union européenne par un renforcement du pilier culturel du développement durable, par sa capacité à justifier la pérennité des exemptions à la Clause de la Nation la Plus Favorisée (CNPf) à l'œuvre à l'OMC ou encore dans le cadre des accords de coopération avec les pays tiers. Le vote de la Convention avait suscité un réel enthousiasme et permis une mobilisation, en particulier des pays du Sud. En conséquence, les attentes de ces pays sont grandes pour qu'elle produise des effets concrets et devienne un instrument pour enrichir le dialogue entre les Nations.»

La FIM, lors de la réunion de son Euro Groupe de Copenhague, a donc décidé d'intervenir auprès de la Commission et du Parlement Européens sur les «incohérences» entre les conventions,

recommandations de l'UNESCO ratifiées par les Etats membres et par l'Union européenne contredites par la DG Marché Intérieur.

De fait, le débat sur l'exception culturelle doit être relancé. Le SNAM-CGT et la FIM entendent s'adresser au gouvernement français à l'occasion de la présidence française pour que ces questions soient mises à l'ordre du jour, tout comme celle de l'extension de la durée de protection des droits.

C'est le sens du courrier ci-après adressé à Mme Christine Albanel, ministre de la culture et de la communication, signé par la FIM et le SNAM.

*Madame la Ministre,*

*Le 14 février 2008, le Commissaire Charlie McCreevy, en charge de la DG Marché Intérieur, a annoncé son intention de proposer une extension de la durée de protection des droits des artistes interprètes de 50 ans (durée actuellement en vigueur) à 95 ans.*

*Le Commissaire affirme n'avoir trouvé aucune raison convaincante au fait qu'un compositeur de musique bénéficie d'une durée de protection au titre du droit d'auteur couvrant la durée de sa vie plus 70 ans, tandis qu'un artiste interprète ne jouit que de 50 ans à compter de la fixation ou de la divulgation de son interprétation.*

*Le Commissaire a également souligné que son propos ne concernait pas seulement les artistes les plus célèbres tels que Cliff Richard ou Charles Aznavour, mais qu'il s'adressait en tout premier lieu aux milliers de musiciens anonymes, ces héros méconnus qui ont tant contribué au succès de l'industrie musicale européenne.*

*Nous souscrivons sans réserve aux propos du Commissaire et pensons que rien ne peut justifier le fait que les droits d'un artiste interprète puissent expirer de son vivant, phénomène auquel, nous, représentants des artistes interprètes, assistons de plus en plus fréquemment en raison de l'allongement de la durée de la vie.*

*Nous vous demandons respectueusement de bien vouloir apporter votre soutien à cette proposition d'allongement de la durée de protection des droits des artistes interprètes, appréciant ainsi à sa juste valeur leur précieuse contribution à notre culture et à la qualité de la vie des peuples d'Europe, tout particulièrement à l'occasion de la présidence française de l'Union Européenne.*

*Nous vous demandons de bien vouloir recevoir une délégation de la Fédération internationale des musiciens et du SNAM-CGT, son membre français, afin de pouvoir débattre de cette question.*

*Dans l'attente d'une prise de contact avec vos services pour organiser cette rencontre (...).»*

# Formation professionnelle dans les opéras

## Protocole d'accord ROF/CNFPT/AFDAS \*

*Laurent Hénart, président de la Réunion des opéras de France (ROF), André Rossinot, président du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et Jean Voirin, président du Fonds d'Assurance formation (AFDAS) signent un protocole d'accord sur la formation professionnelle continue des salariés des opéras, le 21 mars 2006, à 11 heures 30, à l'Opéra national de Paris (Bastille), au salon Mozart.*

*Ce protocole a pour objet de définir entre la ROF, le CNFPT et l'AFDAS les conditions de la mise en œuvre de dispositifs spécifiques de formation facilitant la rencontre des salariés des secteurs public et privé de l'opéra ainsi que leur mise en réseau. Il a également pour objectif de développer l'apprentissage de pratiques professionnalisantes et la structuration des métiers de l'opéra.*

### L'opéra et ses métiers

Institution unique dans le monde du spectacle vivant, l'opéra regroupe en son sein une multiplicité de métiers concernant le secteur de la musique (chef d'orchestre, musiciens d'orchestre) ; de la danse (maître de ballet, danseurs) ; de la voix (chef des chœurs, artistes des chœurs) ; de la scène (directeur technique, éclairagiste, électricien, machiniste, sonorisateur) ; des ateliers de décors (décorateurs, serruriers, sculpteurs, menuisiers, accessoiristes) ; ou des ateliers de costumes (couturiers, retoucheurs, habilleurs, maquilleurs, perruquiers, bottiers). Une des singularités et des atouts de l'opéra réside dans l'emploi de personnels artistiques, techniques et administratifs permanents.

Par ailleurs, on constate la coexistence d'une mixité d'emplois sous statuts publics et privés, d'où l'intérêt de réunir deux structures spécialisées dans la formation professionnelle tant publique (CNFPT) que privée (AFDAS) au service de personnels en attente de professionnalisation.

### Formation dans le secteur privé

**DIF** : Concernant les salariés sous CDI ayant au moins un an d'ancienneté. - Le droit individuel à la formation (DIF) est reconnu à tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée et disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise (c. trav. art. L. 933-1 nouveau).

Les salariés sous contrat d'apprentissage ou sous contrat de formation en alternance (qualification, orientation, adaptation et futur contrat de professionnalisation) sont exclus du DIF.

**Volume.** - Ce DIF est de 20 h par an (à proratiser pour les salariés à temps partiel). Les droits acquis peuvent être cumulés sur six ans maximum (quel que soit le nombre d'années pour les salariés à temps partiel), dans une limite absolue de 120 h.

**Information du salarié.** - Au moins une fois par an, chaque salarié doit être informé par écrit du nombre d'heures acquis au titre du DIF (c. trav. art. L. 933-2 nouveau). Il peut s'agir d'un document à part, mais on peut aussi imaginer un suivi sur le bulletin de paye.

**Délai de réponse.** - Si c'est le salarié qui demande à bénéficier de son DIF, l'employeur a un mois pour notifier sa réponse. L'absence de réponse vaut acceptation de la demande.

**CIF** : Le congé individuel de formation (CIF) est le droit de s'absenter de son poste de travail pour suivre une formation de son choix. Pour en bénéficier, le salarié doit remplir certaines conditions et présenter sa demande à l'employeur, selon une procédure déterminée. Le salarié peut bénéficier, également sous certaines conditions, d'une prise en charge de sa rémunération et des frais liés au congé de la part de l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du CIF (OPACIF) ou encore d'organismes dont la compétence est

\* Téléchargeable sur le site du SNAM : <http://www.snam-cgt.org/T3-2.php>

limitée à une entreprise ou un groupe d'entreprises (AGECIF).

Le CIF permet à tout travailleur, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise. Sauf accord sur une durée plus longue, l'absence ne peut être supérieure à un an pour un stage à temps plein ou à 1 200 heures pour un stage à temps partiel. Ce congé permet également de préparer et de passer un examen.

### Formation dans le secteur public

La formation professionnelle tout au long de la vie au sein de la fonction publique territoriale comprend :

1° La formation d'intégration et de professionnalisation, définie par les statuts particuliers, qui comprend :

a) Des actions favorisant l'intégration dans la fonction publique territoriale, dispensées aux agents de toutes catégories ;

b) Des actions de professionnalisation, dispensées tout au long de la carrière et à l'occasion de l'affectation dans un poste de responsabilité ;

2° La formation de perfectionnement, dispensée en cours de carrière à la demande de l'employeur ou de l'agent ;

3° La formation de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique ;

4° La formation personnelle suivie à l'initiative de l'agent ;

5° Les actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française.

Lorsqu'un agent a été admis à participer à une action de formation prévue aux 2° et 5° de l'article 1er de la loi du 12 juillet 1984 susvisée organisée pendant le temps de service, le temps de formation vaut temps de service dans l'administration.

L'autorité territoriale peut décharger les agents d'une partie de leurs obligations en vue de suivre pendant le temps de service une action de formation prévue aux 3° et 4° de l'article 1er de la loi du 12 juillet 1984.

Les agents participant à une action de formation pendant leur temps de service bénéficient du maintien de leur rémunération.

### Le congé de formation professionnelle (CFP)

Le congé de formation professionnelle est ouvert à l'ensemble des agents, titulaires ou non.

Sa durée ne peut excéder trois années pour l'ensemble de la carrière, le CFP permet aux agents de parfaire leur formation personnelle par le biais de stages de formation à caractère professionnel ou personnel qui ne leur sont pas proposés par l'administration, ou pour des actions organisées ou agréées par l'administration en vue de la préparation aux concours administratifs.

Pour avoir droit au CFP, l'agent doit avoir accompli au moins 3 ans ou l'équivalent de 3 années de services effectifs.

La demande doit être présentée 90 jours avant le début du stage.

Le chef de service doit faire connaître à l'agent son accord ou les motifs du rejet ou du report de sa demande dans les 30 jours qui suivent la réception de la demande.

### Formation syndicale

Tout salarié a droit à des congés de formation économique, sociale et syndicale. 12 jours de congé formation par an (18 jours pour les animateurs de stage ou les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales). La demande doit être communiquée à la direction 30 jours avant la date de la session.

Nicolas Tacchi

## Demande d'adhésion

Nom et prénom : \_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_

Code postal et ville : \_\_\_\_\_

Profession : \_\_\_\_\_

# Dumiste, un métier où l'on se bouge

---

**Le beau métier de Musicien Intervenant est en train de peu à peu subir quelques transformations. Sans rechigner devant une évolution qui peut être bénéfique, il faut tout de même faire attention à ne pas tout accepter à n'importe quel prix.**

---

**A**vant toute chose, parlons de ces DUMIstes qui se retrouvent à intervenir de toutes parts sauf dans des écoles. Cela vient sans aucun doute d'un calcul des CFMI qui cherchent à tout prix des débouchés pour leurs étudiants, précepte tout à fait louable en soi. On sait tous comme les collectivités rechignent à engager des enseignants, qu'ils soient titulaires ou non.

Or, les CFMI crient sur tous les toits et depuis fort longtemps que le DUMIste sait tout faire. Nous commençons à voir les résultats de cette politique. Aix a, depuis plusieurs années, un partenariat avec l'association *Musique et Santé* pour former les étudiants à intervenir en milieu hospitalier, Sélestat a mis en place un diplôme d'université (1) de «musicien intervenant en milieu de la santé», alors que Rennes a mis en place une option «musique en maison de retraite». Bref, on se rend compte que le DUMIste est de plus en plus préparé à être musicien intervenant (MI) non simplement (!) musicien intervenant en milieu scolaire (MIMS).

Une enquête de la DMDTS de 2005 annonce que si 65% du travail d'un DUMIste se fait encore en milieu scolaire, l'enseignement en école de musique, 25%, semble stable. Cependant, la composante des interventions hors du milieu scolaire progresse avec 10% du temps de travail moyen des DUMIstes. Cette enquête stipule d'ailleurs : «*La nature même du métier, conjuguée à la faible consistance horaire, et à la précarité fréquente des emplois existants, rendent majoritaires les situations de diversification des activités, diversification qui s'opère soit à l'intérieur d'un même emploi, ce qui est surtout vrai pour les titulaires d'un poste de la fonction publique, soit via une diversification des employeurs*». Ceci est conforté par une étude du CFMI de Lyon. Réalisée en mars 2004 parmi les anciens étudiants de cette structure, elle nous montre qu'environ 37% des DUMIstes ont plusieurs employeurs, et que pour 64% d'entre eux l'intervention en milieu scolaire n'est pas la seule activité.

Parlons maintenant des problèmes des MIMS. Premièrement, comment décompter le temps de travail d'un MIMS ? «*Actuellement, n'est pris en compte dans notre temps de travail que l'addition des temps demandés par les écoles. Si je veux que mes trois heures de présence dans l'école soient reconnues, je dois enchaîner 4 cours, sans aucune pose : 30mn pour un CP, 45mn pour un CE2, 45mn pour un CM1 et 30mn pour un autre CP*» témoigne une collègue. Nous lui avons signalé que ce décompte n'était pas réglementaire... (2)

Un projet de partenariat conservatoire/Education nationale, proposé puis monté par une directrice d'école maternelle en 1991, était parti de ce constat simplissime : les programmes prévoient 3h/semaine d'éducation artistique dont une heure d'éducation musicale pour **toutes les classes**. Ainsi, même si on sait qu'une petite section de maternelle ne travaillera jamais 1h00 sur une même activité, cela résout bien des problèmes (d'emploi du temps par exemple) : 3 classes dans une demi-journée = trois heures de travail et pas de souci de décompte de récréation. De plus, il avait été signalé dès le départ que la dite récréation était un moment de concertation entre les personnels de l'Education nationale et les MIMS. Au final, en 17 ans, une habitude a été prise et il n'est plus question d'y toucher. Si M. le Maire veut multiplier les interventions, il doit multiplier les heures. Le directeur du conservatoire a essayé de le faire de l'autre manière, en diminuant le temps d'intervention. M. le Maire a reçu une lettre des enseignants (150 en tout) et plusieurs pétitions des parents d'élèves. Le directeur a dû faire marche arrière.

Autre souci, qui n'est pas exclusif pour les MIMS, mais qui les touche souvent plus durement que leurs collègues professeurs d'instruments : les déplacements.

Il n'est pas rare de voir les MIMS d'une «école départementale» traverser de long en large le

---

(1) A ne surtout pas confondre avec un diplôme universitaire qui est lui reconnu nationalement.

(2) Citons pour terminer le Décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à la Fonction publique et à la réforme de l'État - NOR : FPPA0000085D ; JO du 29-08-2000 "Art. 2. - La durée du travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles."

«territoire» couvert par leur structure. Récemment, les MIMS d'un C.R.I. se sont sentis obligés de préciser dans un compte rendu de réunion : *«Nous souhaitons que nos emplois du temps puissent être définis sous forme de projets cohérents pédagogiquement, en temps scolaire et sur l'année scolaire par zone d'intervention (par exemple, éviter un déplacement pour une seule intervention de 30mn dans une école)»*. Ce qui est on ne peut plus explicite quant à leur situation actuelle. Ailleurs, on nous indique : *«Tel jour, j'effectue de 8h30 à 11h30, 2 fois 30 mn en grande section dans une école, puis déplacement dans une autre école pour encore 2 fois 30mn en GS. Seules deux heures de cours sont alors comptabilisées. Tel autre, je fais la course entre deux classes de cycle 3 avec 2 fois 45 mn dans une école et encore 45 mn avec un CE2 ailleurs. Là encore mon déplacement n'est pas compté, je ne fais officiellement que 2h15»*. Pourtant, ce MIMS est bien présent de 8h30 à 11h30 (ou de 13h30 à 16h30), soit trois heures passées au service de son employeur.

La mise à disposition d'un véhicule de service ou à tout le moins la prise en charge de ces déplacements fait dans le cadre normal des fonctions de MIMS serait la moindre des choses. Que se passerait-il si toutes les voitures personnelles avaient un rendez-vous avec le garagiste le même jour ?

Un MIMS a obtenu une voiture de service le jour où il s'est retrouvé «à pieds». Cela ne devait durer que le temps de faire réparer son véhicule personnel mais quand l'administration a vu le kilométrage qu'il avait fait en quelques jours, il a été accusé de s'être servi de son véhicule de fonction à des fins personnelles. Il n'a pu prouver sa bonne foi qu'en proposant de se faire «conduire» par un agent des services techniques pendant une semaine. Une fois fait, la collectivité n'a pu que reconnaître qu'il se déplaçait énormément et lui a assigné le véhicule de manière définitive.

Il ne faut pas oublier aussi la prise en compte du temps de trajet. Dans une communication sur les

statuts des DUMistes, le CFMI de Lyon résume toute la problématique en quelques lignes : *«Les heures de déplacement sont à comptabiliser au temps réel passé (et non double comme des heures d'intervention). Quand le musicien passe six heures par semaine en déplacements, il ne peut plus assurer que dix-sept heures d'interventions sur son plein temps de vingt heures. C'est une question à aborder dès l'embauche. Elle est souvent source de conflit lorsqu'elle n'a pas été prévue dès l'origine.»*. Cette analyse, même si elle pointe un problème et tente d'y donner une solution, pose un dangereux système de décompte. Quelle est cette étrange qualification de «temps réel passé» ? Les agents de la Fonction Publique ne sont-ils pas rémunérés pour le temps passé à disposition de leur employeur ? Que se passera-t-il quand les employeurs se rendront compte que certains MIMS passent presque autant de temps en voiture que devant les classes ?

Une fois de plus, tous les cas de figure sont envisageables mais une saine discussion où les MIMS arriveront à faire reconnaître leurs obligations spécifiques de service, appuyés par leur syndicat, devrait arriver à bout de quelques idées reçues et leur faire gagner une certaine reconnaissance.

Pour un parallèle avec l'EN et les déplacements, comparons deux cas de figure dans le premier degré, secteur d'intervention privilégié des MIMS :

- il peut arriver aux «modulateurs» des directeurs et/ou des enseignants travaillant à temps partiel d'être nommés sur une école le matin et sur une autre l'après-midi ; ils ne touchent aucune indemnité, MAIS, les écoles sont le plus souvent très proches ; de plus, l'EN tend à supprimer ces services par demi-journée, leur préférant des journées entières ;
- les remplaçants «ZIL» ou «Brigade» ne changent pas d'établissement pendant la journée, mais ils touchent une substantielle indemnité dès qu'ils «sortent» de leur école de rattachement qui est d'un montant d'environ 15 € /jour à minima.

## L'annualisation, telle l'hydre...

Annualiser le temps de travail d'un enseignant est une tentation à laquelle certaines mairies continuent à succomber, il est donc nécessaire de rappeler, encore et encore, l'état de la jurisprudence.

Le Conseil d'Etat, lors de son arrêt du 13 juillet 2006, n° 266692, a statué que :

**Les dispositions du décret du 2 septembre 1991, qui prévoient que les assistants territoriaux spécialisés d'enseignement artistique sont soumis à un régime d'obligations de service, font obstacle à ce que la collectivité territoriale qui les emploie leur applique les textes pris pour la mise en oeuvre, dans la fonction publique territoriale, de la réduction de la durée du travail et de l'annualisation du temps de travail.**

# LE DNOP ne nous dérange pas !

**En 2009, le Diplôme National d'Orientation Professionnelle (DNOP) devrait voir le jour. Il sera délivré aux élèves ayant intégré et achevé avec succès le Cycle d'Enseignement Professionnel Initial (CEPI) des conservatoires à rayonnement départemental (CRD) ou régional (CRR) mais aussi communal ou intercommunal sous réserve que ces derniers aient établi un conventionnement avec les CRD ou CRR.**

En regard de la situation actuelle du DEM, c'est plus une rupture qu'une profonde évolution. En effet, le DEM est un diplôme local. Il est organisé, sanctionné et délivré localement. S'il est signé par une autorité administrative, il s'agira alors du directeur du conservatoire ou du maire de la ville. Le programme pédagogique du DEM n'est pas harmonisé en France, ni même au niveau régional. Chaque conservatoire définit les enseignements et les évaluations correspondantes qui lui sont propres. Avec le DNOP, le diplôme accède à l'échelon national. C'est-à-dire une reconnaissance, un cadre juridique et un niveau pédagogique national. Il sera délivré par le Ministère de la culture. Les jurys en charge de l'évaluation seront aussi nommés par le ministère. Le directeur du conservatoire où se déroule l'examen ne sera pas forcément membre du jury. L'évaluation continue établie par l'équipe pédagogique est officialisée.

Or, selon les échos que nous entendons lors de rencontres professionnelles ou autres réunions, ou à la lecture de diverses publications, il s'avère que le DNOP dérange. Le problème récurrent quand l'Etat édicte une nouvelle règle : le financement. Le DNOP n'est pas plus financé que ne l'était le DEM, c'est vrai. Le DNOP coûterait cher. C'est moins vrai dans la mesure où les conservatoires organisent déjà la formation et l'évaluation terminale de leur DEM. Surtout, les conservatoires y perdront un vrai pouvoir : la maîtrise complète du cursus de professionnalisation. Le conservatoire deviendra un prestataire pédagogique, il donnera accès à une formation mais ne la sanctionnera plus ; ce n'est plus lui qui délivrera le diplôme terminal. C'est une rupture

avec deux siècles d'histoire.

Le DNOP ne nous dérange pas. Nous sommes favorables à ce cadrage national qui s'inscrit dans une évolution des diplômes au niveau européen. Bien sûr, si les conservatoires freinent le processus, il faudra alors s'attendre à des couacs dans la mise en place du DNOP. Mais cette étape à une structuration de l'enseignement artistique en France du cycle I – 1ère année au Diplôme Supérieur des CNSMD de Paris ou de Lyon est indispensable.

Trop souvent, des étudiants sortent encore des conservatoires régionaux ou départementaux avec l'espoir que leur diplôme local en poche leur permettra de s'intégrer dans le monde du travail sans souci. La réalité est tout autre. Le DNOP n'est certes pas une baguette magique et c'est vrai que, concrètement, l'étudiant possesseur seulement d'un DNOP ne pourra rien en faire dans le secteur professionnel. Mais ce diplôme aura le mérite d'éclaircir nationalement le trop long parcours de qualifications professionnelles de notre secteur d'activité.

Le Ministère de la culture, en qualité de définisseur des règles, réforme un diplôme, très bien. Malheureusement ce diplôme arrive alors que le secteur professionnel des métiers de la musique et de la danse est en crise. Quels débouchés s'offrent aux étudiants ? Certes une plus grande diversité qu'avant, c'est vrai, mais en terme de volume d'emploi, une véritable récession. La baisse généralisée des crédits pour la culture ainsi que la réforme arbitraire du régime de l'intermittence dessinent un avenir professionnel bien sombre pour les jeunes musiciens.

## Drôle de carte de France

Le Ministère de la culture et de la communication vient de faire paraître un dossier sur les établissements d'enseignement supérieur artistique et culturel.

S'il est difficile de tirer des conclusions étant donné la sécheresse des chiffres, on peut néanmoins faire quelques remarques sur l'emplacement géographique des centres de formation des enseignants de la danse et de la musique.

Aucun CEFEDEM dans le Limousin, ni dans l'Auvergne, ce qui peut, peut-être, s'expliquer par une faible densité de population, déjà moins vraie pour le Centre, mais que dire pour les régions Nord-Pas-de-Calais, Picardie et Champagne-Ardenne, c'est-à-dire tout le nord de la France ?

Même constatation pour les centres de formation de musicien intervenant à l'école, rien dans les régions du Centre, ni en Bourgogne, pas plus qu'en Champagne-Ardenne, ni en Picardie.

Alors, est-il besoin des Entretiens de Valois pour remédier à ces anomalies ?

# RGPP

*Ce sigle peu avenant signifie : Revue Générale des Politiques Publiques.*

---

***Le gouvernement fait le tour du propriétaire. La fonction publique est dans la ligne de mire. Il faut dégraisser tout ça. Rentabilité et efficacité prennent le pas sur qualité et réforme du service public. Sous couvert de constat, l'objectif est déjà défini : réduire les effectifs et les coûts. Une loi est en chantier et les travaux avancent vite. Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale est saisi. Divers chapitres dans cette loi ; dans nos professions de l'enseignement artistique, deux nous touchent directement.***

---

**L**es emplois à temps non complet (ETNC) seront généralisés. Généralisés dans les trois fonctions publiques : Etat, Territoriale et Hospitalière. Généralisés en terme de mise en œuvre, c'est-à-dire que les textes législatifs seront les mêmes pour les trois versants de la fonction publique. Généralisés aussi en terme de transversalité : une même personne pourra occuper plusieurs ETNC au sein de plusieurs fonctions publiques différentes.

Dans nos professions, nous savons bien les méfaits de ce dispositif sur l'emploi. Combien de collègues, bien que fonctionnaires, ne sont titulaires que de quelques heures par-ci par-là ? Comment vivre avec des salaires aussi réduits ? Il n'existe pas de gestion collective ou mutualisée de ces emplois. C'est la jungle. Chaque employeur peut recruter à temps non complet sans tenir compte des agents déjà recrutés dans un secteur géographique défini. Les déplacements augmentent mais leurs prises en compte restent inchangées : rien. La précarité aussi peut se développer. Et les bilans sociaux ne donneront qu'un chiffrage très partiel de ce phénomène : on ne peut pas savoir qui occupe combien d'emplois.

La généralisation aux trois fonctions publiques avec possibilité pour un agent de travailler simultanément au sein des trois versants se fera sans régulation. Le SNAM défend une coordination des employeurs pour qu'un même agent puisse rapidement et surtout prioritairement accéder à un temps complet. Les centres de gestion de la FPT auraient pu accomplir parfaitement cette mission. Mais il n'existe pas d'équivalent des CDG pour l'Etat ou l'Hospitalière. Le territoire de la jungle va s'agrandir énormément. Le règne de la débrouille, du copinage et du chacun pour soi s'accroîtra.

**L'intérim** fait son entrée dans la fonction publique. C'est un recul salarial considérable. En général, une collectivité qui doit remplacer un agent en congé maternité ou parti par mutation par exemple recrute elle-même l'agent ou bien passe par le CDG pour les petites communes. Le secteur public gère de A jusqu'à Z cette démarche. Pour un jeune enseignant, au sortir de sa formation, souvent le premier recrutement intervient par contrat, le concours ensuite et la titularisation enfin (le fameux parcours du combattant). Demain, n'importe quelle commune, quelle que soit sa taille, pourra faire intervenir une entreprise d'intérim du secteur privé. Et la personne pourra travailler jusqu'à 12 mois en intérim ! Et quand c'est fini, on recommence avec une autre personne. Terrifiant. C'est encore une attaque au statut.

Que verra-t-on dans les statistiques des bilans sociaux ? Que les emplois précaires reculent. Les beaux chiffres ! Combien de précaires de la fonction publique seront ainsi évacués sur les entreprises d'intérim ? Ces chiffres là, nous ne les aurons plus. Et le tour de passe-passe sera alors réussi. L'avenir possible pour les jeunes diplômés des conservatoires passera-t-il par les agences d'intérim ? C'est hélas ce qui se profile.

Le 5 mars dernier, les organisations syndicales CGT, CFDT, FO, FSU, UNSA, CFTC, CGC, Solidaires, ont demandé expressément le retrait des articles concernant «l'accompagnement financier des mobilités», «le bénéfice de la réorientation professionnelle», «la généralisation du cumul d'emplois à temps non-complet» et «le remplacement et intérim» (actuellement articles 6, 7, 8 et 9) du projet de loi.

Si, comme d'habitude, le gouvernement passe en force, alors, soyez en sûr, le démantèlement de la fonction publique est vraiment en marche.



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](http://www.audiens.org)

\* Prix d'un appel local