Snam.infos

Nouveau Président de la République, nouvelle majorité parlementaire, nouveau gouvernement...
A quand de nouveaux droits pour les salariés ?

Après avoir promis durant la campagne qu'il n'y aurait pas de baisses de crédits pour la Culture, la majorité d'Emmanuel Macron vient d'annoncer une baisse de 50 millions du budget pour 2017. Parallèlement le pseudo-débat sur la nouvelle loi travail fait craindre de nombreux reculs sociaux.

La première mobilisation interprofessionnelle est annoncée pour le 12 septembre.

PUBLICATION TRIMESTRIELLE
DE **L'UNION NATIONALE DES SYNDICATS D'ARTISTES MUSICIENS DE FRANCE CGT**
N° 62 - JUIN 2017

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

14-16 rue des Lilas - 75019 Paris
En France :) 01 42 02 30 80 - Fax 01 42 02 34 01 - International :) + 33 1 42 02 30 80 - Fax + 33 1 42 02 34 01
e-mail : snam-cgt@wanadoo.fr - site : http://www.snam-cgt.org
Présidents d'Honneur : *Jean BERSON* V *- Marcel COTTO* V

Bureau exécutif

COMITÉ DE GESTION

Président . . . . . Yves SAPIR *
Vice-présidente . . . . . Catherine AMBACH *
Secrétaire général . . . . . Philippe GAUTIER *
Secrétaire général adjoint . . . . . Michel VIE *
Trésorier . . . . . Nicolas CARDOZE *
Secrétaire générale adjointe chargée des affaires internationales . . . . . Karine HUET *

Secrétaires nationaux Corynne AIME, Catherine AMBACH, Yann ASTRUC, Alain BEGHIN, Sylvain CHARRIER, Mathieu CROCHEMORE, Karine HUET, Aurélia JEANNET, Jean-Baptiste JOURDIN, Yoan KERAVIS, Erwan LE ROUX, Gilles LOULIER, Judith PAIMBLANC, Marc PINKAS, Christophe PONS, François SAUVAGEOT, Olenka WITJAS

COMITÉ TECHNIQUE

Branche nationale de l'enseignement . . . . . Mélodie CARECCHIO (secrétaire) *
Branche nationale des ensembles permanents . . . . . Jean HAAS (secrétaire) *
Branche nationale des musiques actuelles. . . . . Patrick DESCHE (secrétaire) *

** Secrétariat*

Commission financière et de contrôle

Florence CANTUEL, Georges SEGUIN, Gérard THEVENOT

Bon de commande

du guide pratique 2016 des droits des salariés du spectacle, du cinéma et de l'audiovisuel

15ème édition - octobre 2016

Nom . . . . . Prénom . . . . . .

Adresse . . . . . .

Code postal . . . . . Ville. . . . . .

TARIFS : 15 euros + FRAIS D'ENVOI POUR UN GUIDE 3,88 euros, SOIT UN TOTAL DE **18,88 euros**
(chèque à l'ordre du SNAM 14-16 rue des Lilas 75019 Paris)

Guide 15ème édition Dépôt légal : octobre 2016 Copyright FNSAC-CGT

“Snam.infos”
Bulletin trimestriel du SNAM

Correspondance :
SNAM
14-16 rue des Lilas, 75019 Paris
En France :
Tél. 01 42 02 30 80
International :
Tél. + 33 1 42 02 30 80
e-mail : snam-cgt@wanadoo.fr
site : http://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 : Yves Sapir
Rédacteur en chef : Philippe Gautier
Maquette, photocomposition : Nadine Hourlier

Photogravure, impression
P.R.O.F.
1 passage des Acacias 77176 Savigny-le-Temple

Routage : O.R.P.P.

Commission paritaire : 0120 S 06341
Dépôt légal : 2ème trimestre 2017
ISSN : 1260-1691

Crédit photos :
Jean-Baptiste Jourdin p.9 & 11

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

Des artistes permanents, pour quoi faire ? ..... p. 4

A Bordeaux les danseurs menacent de faire grève
et obtiennent satisfaction sur la durée des CDD..... p. 6

Orchestre d'Orléans : le SNAM se joint
à la procédure suite à la saisine du conseil
de prud'hommes par une musicienne ..... p. 6

Victoire collective dans les coulisses
de l’opéra de Lyon ..... p. 7

Brèves ..... p. 8

Conférence internationale des orchestres ..... p. 9

Mise en œuvre du FONPEPS :
le règne du flou artistique ..... p. 12

A propos de l’autoproduction ..... p. 13

Encore un petit effort Mesdames et Messieurs
les employeurs ..... p. 14

A propos de l’extension du CNV vers une maison
commune de la filière musicale..... p. 16

Sécurité sociale : améloration de la prise en compte
des réalités de nos métiers ..... p. 18

L’Artiste enseignant ..... p. 20

Publicité Audiens ..... p. 24

Les gouvernements se suivent et se ressemblent. Il y a cinq ans le candidat Hollande avait promis de "sanctuariser" le budget de la Culture pour lui faire subir des baisses drastiques dès son arrivée au pouvoir. Cette année c'est Emmanuel Macron qui s'est fendu de grandes promesses électorales pour finalement procéder immédiatement à une coupe de 50 millions. Nous pouvons donc avoir les plus grandes craintes pour l'an prochain.

Sur ce sujet comme sur les autres il faudra nous mobiliser par tous les moyens pour imposer notre point de vue. La manière dont se déroule le débat sur les ordonnances qui doivent profondément réformer le code du travail a aussi lieu de nous inquiéter. Dans nos secteurs d'activités marqués par une très forte majorité de très petites entreprises dépourvues de représentants du personnel, il est crucial que nous conservions la possibilité de négocier des droits au niveau des branches quelles qu'elles soient (spectacle vivant ou enregistré, écoles associatives...).

Tout au long de cet été, lors des festivals, notamment d'Avignon et d'Aix mais aussi à Paris avec les syndicats d'employeurs ou de l'industrie phonographique, le SNAM ne cesse de négocier ou de débattre. Mais sans votre participation, sans la mobilisation massive des professionnels de nos secteurs, nul doute que sous l'impulsion du gouvernement, la rentrée sera amère...

Il est donc absolument nécessaire que nous participions nombreux aux manifestations qui seront organisées partout en France lors de la journée de mobilisation du 12 septembre.

Yves Sapir, président
Philippe Gautier, secrétaire général

Des artistes permanents, pour quoi faire ?

Comme chaque année le SNAM et la FNSAC-CGT étaient très présents dans les différents débats qui se sont tenus en Avignon et notamment dans le cadre de la Maison Professionnelle du Spectacle vivant. Yves Sapir est intervenu le 13 juillet au nom du SNAM dans un débat organisé par FORCES MUSICALES sur la permanence de l'emploi dans les ensembles musicaux, lyriques ou chorégraphiques.

Depuis la mise en œuvre du plan de Marcel Landowski nous n'avons cessé de répondre à cette question. Pourtant, comme les attaques de criquets en Afrique, de manière cyclique et lancinante, il se trouve des pseudos experts, des organisations patronales ou même des responsables de structures musicales qui régulièrement dénoncent la permanence des emplois artistiques comme une persistance fossile d'un monde agonisant.

Lors des rencontres d'Accord Majeur du 11 août dernier, l'écrivain Michel Simonot a mis en évidence le détournement sémantique insidieux qui permettait aux acteurs politiques ou à quelques décideurs ministériels d'utiliser certains mots pour mieux en tordre le sens. Il en est un qu'il n'a pas cité et qui pourtant est d'une actualité brûlante : c'est le mot «*modernité*». Au nom de ce mot, tout comme du reste au nom du mot «*réforme*», on justifie l'injustifiable. Il en est ainsi de la casse du Code du travail comme de la légalisation du travail gratuit. Au nom de la modernité on abat des décennies de combats qui visaient à construire une société solidaire et bienveillante pour les plus faibles.

C'est donc au nom de cette notion de modernité qu'il conviendrait aussi de remettre en cause le fait d'employer de manière pérenne des artistes et de leur proposer une fonction à plein temps au service de la musique et de tous les publics. Invoquer la modernité pour proposer un tel recul est une insulte à tous ceux qui de Landowski à Fleuret se sont battus aux côtés des musiciens pour qu'enfin vive le service public de la musique.

En réalité, je vais vous avouer quelque chose de personnel : je suis fatigué de rabâcher toujours la même chose, je suis fatigué de devoir avec mes camarades répondre à des pseudos experts qui du haut de leur arrogance ignorent ou feignent d'ignorer le travail incroyable que mènent les ensembles permanents et leurs musiciens permanents pour la création, la diffusion et la démocratisation de l'accès à tous les répertoires musicaux. Et donc, parce que je ne sais plus comment me renouveler, j'aimerais pouvoir inverser la question qui nous est posée. Et si on se demandait : «*des contrats précaires, pour quoi faire ?*» Oui, à quoi servent les CDDU, les CDD de droit public, les futurs CDI de projet ? Cette question semble absurde tant ces contrats qui scandent la précarité des artistes sont devenus la norme dans la multitude des ensembles spécialisés qui ont fleuri au cours des 20 dernières années. Mais essayons toutefois d'y répondre…

On invoque des critères artistiques… Il se trouve que notre organisation compte parmi elle bon nombre de musiciens qui jouent dans ces ensembles spécialisés ou des ensembles composés de professeurs et d'intermittents. Et nous savons par leurs témoignages que leurs effectifs sont souvent composés des mêmes artistes depuis de nombreuses années. Il en est ainsi de l'Orchestre de Pau, de l'Orchestre de Saint Etienne mais aussi de l'Orchestre des Champs ou des Arts Florissants. Cette fidélisation des artistes intermittents qui pour certains parlent même de «leur orchestre», nous laisse penser que ce n'est pas pour des raisons artistiques que les directions de ces ensembles ont recours aux CDD. Du reste, si la permanence était un handicap à l'excellence artistique, il y a fort à parier que la Philharmonie de Berlin ou de Vienne ne seraient plus depuis longtemps les références absolues qu'elles continuent d'être.

On pourrait avancer que la précarité des artistes permet de museler toute forme de vie syndicale puisque les premiers artistes qui lèvent le petit doigt sont à jamais blacklistés… Mais même si nous avons de nombreux exemples de comportements abusifs de certaines directions, il ne nous semble pas que l'absolue soumission des musiciens soit la seule motivation des directions de ces orchestres.

Beaucoup affirment que le volume d'activité des structures non permanentes ne permettrait pas que l'on propose un CDI à temps plein à leurs artistes. Il y aurait beaucoup à dire à ce sujet. Le comparatif que nous pourrions rappeler entre l'ensemble orchestral permanent de Grenoble que dirigeait en son temps Stéphane Cardon et sa transformation par Marc Minkowski en ensemble baroque intermittent principalement tourné vers l'export s'est accompagnée d'une diminution drastique du nombre de concerts proposés dans la région… Substituer une logique de service public à une vision événementielle ne peut que porter préjudice au nombre de concerts et missions pédagogiques et donc aux intérêts des populations qui financent l'existence de ces structures et les cachets de leurs dirigeants.

Mais admettons… Donc oui, le volume d'activité est un motif suffisant pour justifier que certains orchestres spécialisés ne puissent pas recourir aux CDI. Mais par contre qu'en est-il des orchestres symphoniques et lyriques, comme en Poitou Charentes, à Tours, à Limoges ou à Besançon ? Il s'agit là de formations qui pourraient potentiellement développer des missions de service public équivalentes à celles que mènent les orchestres de Mulhouse, de Cannes, de Bordeaux ou de toutes les collectivités qui depuis des années financent des structures permanentes avec des musiciens permanents. Ce sont des régions vastes, peuplées de citoyens qui paient des

impôts. Il y a des enfants à éduquer, des mélomanes à respecter, des territoires à irriguer de musique.
Mais on ne propose pas d'emploi permanent. Pourquoi ? Parce que désormais le régime de l'intermittence de l'emploi est considéré comme une norme applicable à l'ensemble du spectacle vivant, y compris au service public de la musique.
Cette situation ne choque plus personne. À tel point que l'Etat lui-même l'a traduite dans la dernière loi LCAP. L'Article 47 de cette loi stipule en effet : «*Lorsque les collectivités territoriales ou leurs groupements (…), agissent en qualité d'entrepreneur de spectacles vivants, les artistes du spectacle vivant qu'ils engagent pour une mission répondant* ***à un besoin permanent*** *sont soumis aux dispositions applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.*»

Ce qui signifie que pour les élus qui ont unanimement voté ce texte, pour le gouvernement qui les a soutenus, pour les employeurs qui ont applaudi ce spectacle, le maintien en CDD, **le maintien dans la précarité** des musiciens des orchestres de Pau, de Saint Etienne, de Limoges, trouve sa légitimité dans le fait qu'ils remplissent des missions répondant à **des besoins permanents** (sic) ! Le fait qu'une telle incongruité ait pu subsister dans ce texte en dit long sur le regard que portent les élus sur nos métiers.

Mon goût pour les antiquités me pousse à rappeler ce que nous dit le Code du travail : quel que soit son motif, le CDD ne doit avoir ni pour objet, ni pour effet de pourvoir un emploi stable et permanent lié à l'activité normale de l'entreprise. **Il ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire.**

Au regard de cette définition, comment a-t-on pu sciemment lier le recours systématique à des contrats précaires à la notion de besoins permanents ? Pourquoi n'avons-nous pas réussi à convaincre les élus de lutter contre la précarité de nos emplois ?

Pour une raison très simple : c'est qu'une grande partie de l'activité des orchestres et maisons d'opéra concernés est financée soit par les conservatoires, soit par l'assurance chômage. Parce que ces collectivités ont délibérément fait le choix de vivre sur le dos de ces deux sources de financements pour maintenir des formations qui ne remplissent que partiellement les missions de service public qu'elles devraient assumer. Et que seul le recours systématique à ces contrats leur permet de se dessaisir de leur obligation de financement.

Mais cette responsabilité n'incombe pas qu'aux élus territoriaux. La politique de rigueur budgétaire amène des structures spécialisées exsangues à lorgner sur le budget des institutions permanentes et certaines d'entre elles mettent en avant leur modèle économique comme un modèle alternatif à celui des structures permanentes. Mais elles aussi omettent de dire que ce modèle ne vaut que parce qu'il repose sur l'indemnisation du chômage des artistes qu'elles emploient à temps partiel.

Oui, c'est un constat amer et paradoxal que nous devons faire, nous qui avons tant lutté pour la survie des annexes 8 et 10 : s'il n'y avait pas le régime spécifique d'assurance chômage, nous n'en serions probablement pas à perdre notre temps à répondre à ces critiques imbéciles qui caricaturent nos artistes permanents. Car avec des emplois à temps partiel sans complément de rémunération de l'assurance chômage, le recrutement d'artistes aussi talentueux serait impossible.

En réalité, les collectivités territoriales, l'Etat et bon nombre d'employeurs n'ont que faire des effets des emplois permanents ou intermittents sur la qualité artistique, ils se fichent de la situation sociale des musiciens et se soucient encore moins de la reconnaissance symbolique que la permanence confère aux artistes dans nos sociétés. Leur seule motivation est de ne pas devoir assumer pleinement le coût du travail de leurs artistes.

Alors, qu'on nous foute la paix avec tout le verbiage sur la modernité, sur la liberté du créateur car ils ne sont que l'habillage grossier d'une pensée libérale. Les emplois permanents ne sont pas des scories de l'histoire. Ils sont l'outil structurel du développement du service public que nous devons défendre sans douter.

Nous l'affirmons ici et nous souhaitons que toutes les organisations d'artistes et d'employeurs le fassent avec nous, nous n'accepterons pas que l'effort consenti depuis des décennies par l'Etat, par les élus territoriaux des structures permanentes, par les équipes administratives et techniques qui les animent et par les artistes qui en constituent l'identité puisse être anéanti pour des raisons qui relèvent de considérations uniquement conjoncturelles et financières.

Yves Sapir, président du SNAM, et Alain Surrans, vice-président des Forces Musicales
Cour du Cloître Saint-Louis - Avignon juillet 2017

A Bordeaux les danseurs menacent de faire grève et obtiennent satisfaction sur la durée des CDD

OPÉRA NATIONAL BORDEAUX

Depuis l'arrivée de Marc Minkowski à la tête de l'Opéra National de Bordeaux les tensions avec les artistes de l'orchestre, du chœur et du ballet sont grandes. En cause la manière dont la Direction et la tutelle municipale freinent tous les recrutements ou les opèrent sur des contrats toujours plus précaires, et ceci en argumentant une diminution de la subvention de la Ville.

Dernier épisode en date, les danseurs recrutés habituellement sur des contrats de 2 ans ne le sont plus que pour des périodes d'un an. A l'occasion des représentations de Roméo et Juliette données en juin un préavis avait été déposé par le syndicat afin de revenir aux contrats sur deux ans ce qui, compte-tenu des conditions d'exercice de la profession de danseurs aujourd'hui, est quelque chose de très important.

Finalement la direction ayant cédé au dernier moment, le spectacle eu lieu sans encombre. Les danseurs demandent toujours la modification des durées de reconduction des contrats pour s'aligner avec les autres forces artistiques sur un an, deux ans, trois ans sans réponse de leur direction.

L'annonce du recrutement du futur directeur de la danse ne rassure toujours pas les danseurs face au refus de la direction de consulter le ballet pour le choix final du directeur. La commission sera composée par la Présidente, le Directeur Général, l'Administrateur Général et la DRH, quatre personnes qui n'ont jamais pratiqué la danse. D'autres compagnies de danse ont consulté leurs danseurs avant de faire leur choix à l'instar du Ballet du Rhin ou du Royal Ballet de Stockholm. Lorsque la consultation n'est pas faite, on se retrouve dans des cas comme celui de Berlin où la grande compagnie de technique Classique se retrouve dirigée par des directeurs issus du contemporain. Même au sein de l'ONB les chœurs et l'orchestre ont été consultés pour le choix de leur directeur...
Il n'empêche que nous restons préoccupés par la situation à l'ONB au moment où la convention avec l'Etat est en cours de renégociation, notamment sur les effectifs de l'orchestre, du chœur et du ballet.

A cela s'ajoutent les problèmes entre les musiciens de l'orchestre et M. Minkowski qui vient d'achever sa première saison. Ceux-ci ne souhaitent pas être dirigés au pupitre par celui qui est leur Directeur Général mais pas leur Directeur Artistique, Paul Daniel, qui vient de signer un nouveau contrat de trois ans. M. Minkowki se targue du soutien du maire de Bordeaux, Alain Juppé, qui mise sur l'excellence. Il est vrai qu'en la matière, traditionnellement, les musiciens ne sont jamais considérés comme des experts...

Orchestre d'Orléans : le SNAM se joint à la procédure suite à la saisine du conseil de prud'hommes par une musicienne

A l'orchestre d'Orléans tous les musiciens sont en CDD, parfois depuis des années et la direction peut donc les congédier sans autre forme de procès. Parallèlement la convention collective des Entreprises Artistiques et Culturelles n'est pas respectée, ni au niveau des salaires, ni au niveau de la cotisation au FNAS par exemple.

Une musicienne qui appartenait à l'orchestre depuis 2010 a été remerciée en 2014 au motif qu'elle avait déménagé et habitait désormais trop loin (!). Elle a donc saisi le conseil de prud'hommes pour faire requalifier cette rupture en licenciement et en être indemnisée. Dans un premier temps les juges lui ont accordé un rappel de salaire de plus de 5000€. Les autres demandes seront étudiées dans la suite de la procédure.

Considérant qu'il est inadmissible qu'une association subventionnée traite aussi mal les artistes, le SNAM s'est joint à la procédure et demande à être indemnisé sur la base de l'atteinte aux intérêts collectifs de la profession.

Victoire collective dans les coulisses de l'opéra de Lyon

OPERA de LYON

L'opéra de Lyon a connu au mois de juin un mouvement social inédit. Les personnels permanents et intermittents ont construit un mouvement unitaire autour de revendications communes, du jamais vu de mémoire des plus anciens. Et pourtant, au regard de la situation très hétérogène des personnels, rien ne pouvait laisser présager une telle mobilisation unitaire. En effet, l'opéra de Lyon regroupe 350 personnes aux statuts multiples, public et privé, pour lesquelles les règles de travail sont donc différentes (règlements pour les uns, conventions collectives pour les autres). Le tout est géré par une association qui emploie directement 120 salariés permanents (essentiellement cadres dirigeants, chefs de service, services administratifs et service d'accueil) et les salariés intermittents techniques et artistiques (100 ETP), la ville de Lyon mettant à disposition 230 agents publics fonctionnaires et contractuels en CDD ou CDI (technique, ballet, chœur, orchestre). Une belle usine à gaz !

Depuis plusieurs années la marmite bouillait. Malgré une sérieuse alerte en 2012 qui a amené les personnels techniques du plateau, l'orchestre et le chœur à se mobiliser et finalement à faire grève, la direction n'a pas pris la mesure du malaise général et des problèmes récurrents : la planification serrée et contrainte empêche toute anticipation avec des répercutions dans tous les services, ce qui entraîne des désordres organisationnels, des souffrances au travail entraînant fatigues physiques et morales jusqu'à des situations de «burn out». A cela s'ajoute un manque de considération des savoir-faire et des compétences, des gels de postes, abus d'emploi de stagiaires, le non-respect du code du travail et de la convention collective, des attitudes misogynes maintes fois dénoncées, des relations au travail souvent difficiles avec certains cadres dirigeants, le gel des rémunérations, des négociations au point mort sur de nombreux dossiers, un dialogue social en berne.

La situation devenait intenable, exacerbée par les révélations médiatiques concernant les notes de frais exorbitantes du directeur général, Serge Dorny.

Les personnels se sont réunis plusieurs fois en assemblée générale rassemblant plus de cent personnes représentant tous les services. Ils ont finalement décidé de déposer un préavis de grève sur l'ensemble des 9 représentations de la production de fin de saison encadrés par les syndicats CGT SYNPTAC, SFA, SAMPL-SNAM et personnels territoriaux CGT ville de Lyon.

Après plusieurs réunions avec la direction et de nombreuses assemblées générales regroupant toujours plus de personnels, nous sommes parvenus à la signature d'un protocole d'accord engageant la direction sur de nombreux points, notamment :

- contrats signés par l'employeur au moment de l'embauche ;
- fin du lissage de la rémunération pour les artistes intermittents du chœur et respect des modalités de rémunérations prévues à la convention collective ;

- ouverture de la NAO avant la fin de la saison avec un engagement financier minimum et un effort particulier sur les bas salaires ;
- la mise en place d'une courbe de carrière pour les salariés intermittents ;
- une concertation collégiale avec l'ensemble des personnels permanents et intermittents sur l'organisation du travail ;
- la signature des accords sur le temps de travail sur la base des revendications de la CGT ;
- la négociation avec la ville de Lyon d'une nouvelle courbe de carrière et d'un nouvel accord audiovisuel pour l'orchestre et le chœur ;
- négociation d'un accord sur l'égalité professionnelle femme/homme.

Les salariés restent vigilants et mobilisés afin de s'assurer du respect du calendrier d'application et des modalités de mise en œuvre du protocole d'accord.

Ce conflit a montré une nouvelle fois que l'union fait la force grâce à la mobilisation unitaire de tous les personnels, qu'ils soient agents publics, permanents de droit privé ou intermittents, des services artistiques, techniques ou administratifs. C'est le rapport de force qui a permis l'avancée des revendications.

Nicolas Cardoze
Délégué syndical FNSAC-CGT

Depuis des mois la situation est très tendue à l'orchestre de l'opéra de Tours

Pour mémoire, cette formation dans laquelle les musiciens et musiciennes sont recrutés sur audition emploie tout le monde au cachet sur la base de tarifs tellement bas qu'ils sont loin de respecter les minimas de la convention collective nationale des Entreprises Artistiques et Culturelles. Non contents de se payer un orchestre à bas prix puisque les fins de mois des artistes sont financées par l'assurance chômage ou les conservatoires des environs, les élus de la Mairie de Tours s'opposent à la revendication des artistes de se voir proposer des cachets plus conformes aux usages... et surtout au niveau prévu par les textes.

Par deux fois les musiciens - épaulés en cela par le STAM-CGT et le syndicat CGT des personnels municipaux - ont déposé un préavis de grève. A ce jour la revendication d'une ouverture de négociations sur les salaires est satisfaite. Les musiciens et les musiciennes qui se réunissent régulièrement en assemblées générales détermineront dès la rentrée leur mode d'action pour obtenir gain de cause. Le syndicat a lui d'ores-et-déjà indiqué qu'il était prêt à déposer de nouveaux préavis de grève si les revalorisations salariales n'atteignaient pas le montant de 101,85 € prévu par la convention collective. Parallèlement des recours en justice sont à l'étude.

Quand le Pôle emploi va trop loin...

Depuis des années les services du Pôle emploi accentuent leur politique de lutte contre les fraudes, non pas en s'attaquant aux employeurs qui pratiquent la permittence, mais se concentrant sur les salariés. Il n'est pas question ici de justifier l'attitude des fraudeurs qui abusent du système parfois en fragilisant l'édifice qui bénéficie à toutes nos professions, mais de dire que les services du Pôle Emploi ne peuvent faire tout et n'importe quoi, surtout en termes de débat contradictoire ou de chiffrage des sommes à rembourser.

Un musicien de la région nantaise s'était vu notifier un refus d'ouverture de droits et un trop perçu au motif que *«certaines heures déclarées avaient manifestement été accordées par complaisance par des proches afin de lui permettre de cumuler les 507 heures de travail requises sur l'année 2014 pour l'ouverture de ses droits».* Le trop perçu s'élevait à plus de 9 000 € .

D'abord les juges du tribunal d'Instance de Nantes ont relevé dans leur jugement du 13 mars 2017 que le Pôle Emploi ne versait au débat *«aucun élément permettant d'établir tant l'existence que le montant exact du trop-perçu, (...) aucune indication, ni pièce justificative n'ayant été fournie sur les sommes qui auraient été indument perçues et sur les modalités de calcul de celle-ci».* En un mot, pour prétendre réclamer un trop perçu on doit expliquer comment on le calcule !

Ensuite les juges reprochent au Pôle Emploi de ne pas *«apporter la preuve du caractère inexact ou mensonger des déclarations»* du salarié alors que les organisateurs ont *«régulièrement établi des déclarations d'embauche et se sont acquittés des cotisations».* Moralité, quand on prétend qu'un musicien fraude ou se fait établir des déclarations non conformes avec la réalité il faut en apporter la preuve.

Enfin, et c'est un point qui a déjà par le passé été reproché à de nombreux artistes pour leur refuser l'ouverture de droits, le jugement dit que *«le règlement de la rémunération (...) en espèces pour les modestes sommes qui lui étaient dues était parfaitement régulier (...) sans que le Pôle emploi ne puisse exiger la preuve de l'encaissement réel des sommes déclarées, sauf à imposer [au salarié] une obligation nullement prévue par la loi et les règlements.»*

Ce jugement, qui selon nous est le premier sur ce type de question, permet de délimiter les obligations de chacun.

Selon nos informations le Pôle Emploi n'a pas fait appel de ce jugement.

Message de l'Union des Syndicats d'Artistes-Musiciens de France (SNAM-CGT) au British Musicians' Union (BMU)

Suite à l'odieux attentat commis lors d'un concert à la Manchester Arena le 22 mai 2017, nous avons adressé le message de solidarité ci-dessous à nos camarades de The Musicians' Union (MU), nos homologues britanniques.

«(...) Nous apprenons avec stupeur l'attentat de Manchester. Nous condamnons cet acte lâche qui vient de frapper la jeunesse de votre pays.
Nos pensées vont aux victimes, à leurs familles et à leurs proches, mais aussi au peuple britannique qu'on a voulu terroriser.
Comme en France en 2015 les assassins ont choisi un spectacle musical rassemblant la jeunesse pour commettre leur forfait, s'attaquant ainsi à ce que représente notre art en terme de partage et de rassemblement.
Au nom des musiciens de France et de notre organisation nous vous adressons nos plus sincères sentiments de solidarité et d'amitié. (...)»

Conférence internationale des orchestres

Les échanges entre les organisations représentatives des musiciens au sein de la Fédération Internationale des Musiciens (FIM) ont été marqués par la réunion du Comité Exécutif à Londres les 27 et 28 juin. Nos camarades Karine HUET et Philippe GAUTIER y représentaient le SNAM. En mai c'est Yves SAPIR qui participait à la réunion des orchestres qui s'est tenue à Montréal.

Intervention d'Yves Sapir à l'IOC-FIM Montréal Mai 2017
Sujet du panel 9 : «Rôle du syndicat dans la sauvegarde de l'orchestre»

Le SNAM s'est trouvé confronté au cours des dernières décennies à des situations dramatiques.
Nos interventions, nos actions ont permis de conserver la totalité des orchestres français au cours des 30 dernières années. Il n'y a pas de recette miracle et nous ne sommes pas certains de pouvoir ainsi endiguer longtemps la dégradation des politiques culturelles devant les nouveaux dirigeants qui ont été portés à la tête de nos états.

Devant ces menaces, que doivent faire les syndicats ?

- En premier lieu convaincre les musiciens des orchestres de leur rôle et de leur capacité collective à prendre leur destin en mains.
- Dans le domaine artistique nous devons plaider pour :
  - la diversité des répertoires proposés par l'orchestre ;
  - l'intervention des musiciens dans le choix des chefs permanent et invités ;
  - exercer un droit de regard sur la gestion ;
  - être exigeants concernant la communication et l'image de l'orchestre en direction des publics ;
  - maintenir un lien constant avec les financeurs, faire un travail de pédagogie et de lobbying avec les élus.

Mais il faut aussi travailler la relation qui lie les orchestres, pas seulement aux décideurs mais à l'ensemble des citoyens.

Au-delà de la défense esthétique des répertoires que nous portons, il nous faut davantage réfléchir à notre place dans notre société, à notre apport en termes économiques, en termes de lien social (convaincre nos dirigeants d'orienter nos activités vers des publics plus larges, mener des actions pédagogiques, avoir une politique tarifaire permettant au plus grand nombre de ceux qui paient des impôts à bénéficier des prestations de LEUR orchestre).

Il faut tout faire pour installer nos orchestres dans la vie collective de nos cités. Créer un rapport affectif entre nos orchestres et les citoyens qui, en payant des impôts, nous permettent d'exercer nos métiers.

Cette relation organique entre les structures orchestrales et les territoires où ils sont implantés nous permet évidemment de prendre appui sur le soutien du public quand tout va bien, mais aussi, le cas échéant, de le solliciter lorsque le devenir de l'orchestre sera en jeu. Ce lien se nourrit de plusieurs impératifs que nous devrions défendre :

- l'ancrage territorial : dans un objectif de démocratisation, nos orchestres doivent développer leurs activités sur toute la diversité des territoires et des populations et ne pas se contenter des populations bourgeoises des centres-villes ;

- la permanence de l'emploi : beaucoup de responsables financiers rêvent de voir une forme d'ubérisation des orchestres avec le développement de contrats précaires. Or c'est bien la permanence qui nous permet de travailler à la pérennité de nos missions.

En résumé : ne pas rester dans notre petit cercle de mélomanes et d'artistes en pensant que la seule force de notre musique fera perdurer nos institutions.

Travailler avec les autres organisations syndicales, les milieux associatifs, les organismes d'insertion des personnes socialement défavorisées, les décideurs économiques et les élus pour les convaincre que les orchestres représentent des outils de lien social, ayant lorsqu'ils existent, des effets directs économiques et sociaux dans une cité ou une région.

Cette dimension citoyenne de l'orchestre et de la culture en général est un enjeu décisif.

CONCLUSIONS

4e Conférence Internationale des Orchestres - Montréal - mai 2017

1. PERCEPTION DE LA vALEUR DES ORCHESTRES

- Tout citoyen devrait avoir le droit d'accéder à la musique orchestrale vivante. Afin d'aider à la réalisation de cet objectif, chaque enfant devrait bénéficier d'une sensibilisation à la musique et d'un apprentissage musical.
- Il est essentiel d'engager un travail de soutien et de promotion des institutions orchestrales auprès des décideurs politiques, depuis 'échelon local jusqu'au niveau national.
- Les compétences et la créativité exceptionnelles des musiciens sont au cœur de la valeur de l'orchestre.
- Les orchestres symphoniques, lyriques et ensembles de radio, qui font partie de notre histoire commune, peuvent jouer un rôle de premier plan dans la promotion de la cohésion sociale dans une société en constante évolution.

2. MODèLES ÉCONOMIQUES POUR L'ORCHESTRE. QUELS SONT CEUx QUI MARCHENT ?

- Il n'y a pas de modèle économique universel. Il existe différents types de gouvernance et modes de financement qui dépendent du contexte social, historique et politique.
- On ne peut attendre des orchestres qu'ils fonctionnent comme des entités économiques génératrices de profits. Pour autant, ils ont un impact économique positif qui dépasse de loin l'investissement qui leur est consacré.
- La bonne gouvernance est essentielle au bon accomplissement des missions de l'orchestre. Les musiciens doivent être associés à toutes les décisions importantes.

3. INTÉGRATION DES OUTILS NUMÉRIQUES ET AUTRES APPROCHES INNOvANTES

- Certains orchestres utilisent les outils numériques avec succès, notamment pour élargir leur public (par exemple : l'Orchestre philharmonique de Berlin avec la «salle de concert numérique»). Toutefois, des politiques numériques identiques peuvent avoir des effets très différents d'un orchestre à l'autre.
- Les outils numériques ne peuvent se substituer à l'expérience irremplaçable que constitue le spectacle vivant, qui demeure la raison d'être des orchestres.
- La numérisation des archives est un moyen efficace de valoriser et de promouvoir l'histoire d'un orchestre et de faciliter l'accès à son patrimoine.
- L'accès numérique aux concerts est particulièrement pertinent dans les pays où de très grandes distances empêchent une large part de la population d'assister physiquement aux représentations.
- Les chaînes spécialisées de vidéo en ligne permettent d'accéder à des représentations symphoniques ou d'opéra de haute qualité technique et artistique. Toutefois, la monétisation de ces nouveaux services demeure incertaine. Il est par ailleurs essentiel que leurs modèles économiques soient conçus ou adaptés de façon à garantir aux musiciens une juste rémunération.

4. TRANSPARENCE ET RESPONSABILITÉ : RôLE DES MUSICIENS DANS LES CONSEILS D'ADMINISTRATION

- La voix des musiciens est irremplaçable pour l'élaboration des décisions du conseil d'administration ou d'autres organes de décision. Cela ne doit pas interférer avec le rôle crucial du syndicat comme organe légitime de négociation.
- Le risque d'éventuels conflits d'intérêts ne doit pas servir de prétexte à l'exclusion des musiciens du processus de prise de décision.

5. INTIMIDATION ET HARCèLEMENT. RôLES RESPECTIFS DU SYNDICAT ET DE L'ADMINISTRATION

- Le travail en étroite proximité et l'investissement émotionnel qui sont exigés des musiciens peuvent les rendre vulnérables vis-à-vis de personnes prêtes à exploiter un rapport de pouvoir - qu'il soit réel ou perçu comme tel -pour les intimider ou les harceler.
- Il est de la responsabilité de l'administration de s'assurer que l'orchestre, en tant que lieu de travail, soit protégé de toute attitude relevant de l'intimidation ou du harcèlement. Pour autant, l'administration doit aussi engager les syndicats dans 'élaboration des politiques et des procédures visant à prévenir et à corriger ces comportements. Les syndicats doivent également pouvoir acquérir les compétences nécessaires pour représenter les musiciens lorsque surviennent des conflits de cette nature.
- La mise en place d'une politique spécifique ne suffit pas. Son application doit inclure une formation efficace en matière de communication interpersonnelle pour toutes les parties concernées et une intervention en amont de l'apparition des conflits.
- Les représentants des syndicats constituent des cibles particulièrement vulnérables à l'intimidation et au harcèlement et devraient donc bénéficier d'une protection adéquate et efficace contre de tels abus.

6. DIVERSIFICATION DES PUBLICS ET ÉDUCATION : ASPECTS PRATIQUES

- Depuis de nombreuses années, recherche de nouveaux publics et activités éducatives font partie travail quotidien des orchestres. Mais ces derniers peuvent également être confrontés à de nouvelle demandes de caractère spécifiquement social. Aussi légitimes soient-elles, ces demandes ne doivent pas fragiliser ou mettre en péril l'accomplissement de la mission principale de l'orchestre.
- Toute activité n'impliquant pas directement un acte d'interprétation musicale ne doit être entreprise que sur une base volontaire et rémunérée.

7. PRESTATIONS ENREGISTRÉES ET DROITS DES MUSICIENS

- Les enregistrements et les prestations radiodiffusées ont une valeur économique qui doit être partagée équitablement avec les musiciens.
- Aucun enregistrement ni aucune prestation radiodiffusée ne doivent être utilisés sans que les artistes n'en valident préalablement la qualité.
- Bien que, dans certains cas, la promotion de l'orchestre puisse revêtir une certaine valeur pour lui-même ou ses musiciens, elle ne doit en aucun cas être le prétexte à la négation du droit des musiciens à une juste rémunération. Le bénéfice éventuel de la promotion pour l'orchestre en tant qu'entité peut ne pas exister à titre individuel, notamment pour les musiciens qui ne sont pas membres permanents de l'orchestre.
- Le remplacement progressif de la radiodiffusion traditionnelle par de nouvelles formes de distribution de musique en ligne ne pourra créer de revenus équitables pour les musiciens tant que le droit exclusif de mise à disposition à la demande ne sera pas complété par un droit à rémunération équitable incessible.

8. RÔLE DU SYNDICAT DANS LA SAUVEGARDE DE L'ORCHESTRE

- Les syndicats luttent pour l'amélioration des conditions de travail et des salaires des musiciens, mais auss pour la préservation de la qualité de l'orchestre. Cela nécessite d'adopter des approches innovantes, de développer une relation constructive avec l'administration et d'amener les membres du syndicat à s'impliquer davantage.
- Dans certaines circonstances, il peut arriver que l'existence même de l'orchestre soit mise en péril. En temps de crise, les musiciens sont généralement les premières victimes. Lorsque des coupes budgétaires interviennent, un partage équitable des efforts à accomplir entre les musiciens et le reste de l'institution est indispensable.
- Les crises subies par les orchestres ne sont jamais la conséquence de problèmes de qualité. Le syndicats ont un rôle majeur à jouer pour influencer et informer les personnalités politiques, les décideurs et le public quant à l'importance et aux avantages à attendre du fait d'assurer un avenir à nos orchestres.

REMARQUES GÉNÉRALES

- Bien que la situation de certains orchestres se soit améliorée depuis la dernière conférence, elle s'est en d'autres endroits gravement détériorée, bouleversant ainsi la vie des musiciens de manière parfois violente et brutale.
- Les campagnes de solidarité internationale sont un outil essentiel pour affronter ces défis.
- L'emploi permanent est un élément clé pour la construction de projets artistiques à long terme et de haute qualité, ainsi que pour garant l'accès de tous à un répertoire aussi varié que possible.

RÉSOLUTION

Les représentants des musiciens d'orchestres réunis à Montréal pour la 4e Conférence Internationale des Orchestres réaffirment l'importance des valeurs démocratiques et des droits de l'homme pour résister à la menace que les populismes font aujourd'hui peser, dans de nombreux pays, sur la paix, l'accès à la Culture et la liberté d'expression.

Mise en œuvre du FONPEPS : le règne du flou artistique

Le ministère de la culture et de la communication du quinquennat précédent a abouti notamment à la mise en œuvre du FONPEPS. Ce fonds, doté de 50 millions d'euros en 2017 et 90 millions d'euros en 2018, repose sur 9 mesures pour l'emploi pérenne dans le spectacle. La mise en œuvre de ces mesures relève d'un calendrier particulier, certains décrets ayant été publiés et d'autres sont toujours en attente. Il est à noter qu'au-delà du 31 décembre 2018 il sera nécessaire d'obtenir une nouvelle délibération gouvernementale pour pérenniser et reconduire ce fonds national pour l'emploi pérenne dans le spectacle. Le SNAM-CGT regrette amèrement que nous ayons échoué collectivement à mettre en place une gouvernance partagée de ces aides à l'emploi. Si nous sommes en train d'obtenir satisfaction sur les aides 7, 8 et 9 (cafés-culture, petits lieux, éditions phonographiques), pour le reste l'arbitraire gouvernemental, en lien avec l'ASP (Agence de services et de paiement), n'est pas couvert par la gouvernance partagée que nous revendiquions.

Rappel des neuf mesures :

1/ Aide à l'embauche d'un premier salarié en CDI pour les entreprises relevant des branches du spectacle
2/ Prime à l'emploi pérenne de salariés du spectacle
3/ Prime aux contrats de longue durée dans le secteur du spectacle
4/ Aide à l'embauche des jeunes artistes diplômés
5/ Aide à la garde d'enfant d'artistes et techniciens intermittents
6/ Fonds assurantiel pour les groupements d'entreprises de la culture
7/ Dispositif de soutien à l'emploi dans les secteurs fragiles cafés-culture
8/ Dispositif de soutien à l'emploi dans les secteurs fragiles / petits lieux de diffusion de musique / théâtre / danse
9/ Dispositif de soutien à l'emploi dans les secteurs fragiles / éditions phonographiques

A l'heure actuelle deux dispositifs tardent à se mettre en place : le fonds assurantiel pour les groupements d'entreprises de la culture et le dispositif de soutien à l'emploi dans les secteurs fragiles / petits lieux de diffusion de musique / théâtre / danse.

Il est à noter que seuls les dispositifs 7, 8 et 9, dotés par le FONPEPS de 500 000 euros pour le 7 et pour le 8 et de près d'un million d'euros pour le 9, relèvent d'une gouvernance par les organisations professionnelles représentatives, y compris lorsque ces aides seront délivrées par l'ASP.

Nous avons de nombreuses critiques à faire sur la façon dont le gouvernement précédent a mis en œuvre ces dispositifs d'aides à l'emploi. Il est particulièrement regrettable notamment pour les dispositifs 1, 2 et 3 que seuls soient éligibles des emplois proposés à des salariés intermittents en cours d'indemnisation. Le ministère de la culture et de la communication a raté l'insertion professionnelle, la formation tout au long de la vie et la mobilité, ainsi que les aides à l'emploi pour accompagner la labellisation des entreprises et structures culturelles structurant le service public des arts et de la culture. Ce n'est sûrement pas un hasard si ces aides tardent à rencontrer le succès que nous aurions pu escompter.

Par ailleurs nous aurions souhaité que le FONPEPS puisse aider la prolongation des contrats en développant des aides directes à l'emploi artistique pour les représentations garanties par les contrats. Concernant l'aide cafés-culture, une convention de gestion est en cours d'élaboration entre le GIP et le ministère de la culture et de la communication. Dotées de 500 000 euros ces nouvelles aides, mises en œuvre dès la fin du mois de juin, devraient permettre d'étendre le dispositif au niveau national et de renforcer les aides des collectivités adhérentes en dotant d'une somme égale à 60 % des aides dépensées.

Mesure 8 : aides aux petites salles

Le ministère de la culture et la DGCA ont pris un retard considérable. Dotées de 500 000 euros, 100 000 ont été attribués au dispositif d'aides à l'emploi pour le off du festival d'Avignon. 100 000 euros devraient, au mois de septembre, être attribués à un dispositif de soutien à l'emploi à l'export géré par le Bureau export.

Dispositif 9 : soutien à l'emploi dans le secteur de l'édition phonographique

Le décret a été signé le 10 mai 2017 et publié au JO le 11. Les enregistrements à compter du 11 mai sont donc éligibles à l'aide.

Lien du décret :
https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2017/5/10/MCCB1712314D/jo/texte

Les aides sont gérées par l'ASP, la demande de prise en charge relève d'un formulaire Cerfa accompagné d'une notice et d'une feuille d'identification des enregistrements de phonogrammes. L'ensemble de ces documents a été élaboré paritairement en lien avec la DGMIC, le secrétariat général du ministère.

Doté de près de 2 millions d'euros, ils permettent une prise en charge de 25 à 60 % de la masse salariale en fonction du nombre d'artistes participant à l'enregistrement. Prévu par la convention collective nationale de l'édition phonographique, son protocole sur le fonds de catalogue ainsi que par le protocole Marc Schwartz il doit être pérennisé. Son bilan sera fait tous les six mois par une commission paritaire.

A propos de l'autoproduction

Les artistes sont contraints à l'autoproduction de leurs phonogrammes

Dans son document d'orientation issu du XXe congrès de 2013, le Snam-Cgt inscrivait : *«Dans le champ des musiques actuelles, aucun artiste ou groupe portant un répertoire de création (au sens de composition ou de relecture originale d'un répertoire existant) ne peut se passer d'enregistrement(s). Que ceux-ci soient matérialisés ou non, destinés à la recherche d'emploi, à la vente après concert ou distribués, c'est très souvent l'artiste qui produit ce support, en autoproduction. Il n'est pas contestable qu'il s'agit d'une période de travail, distincte de phase de composition et d'écriture, reposant sur l'artiste, et sur lui seul. Tout indique par ailleurs que la période pendant laquelle l'artiste doit s'autoproduire avant de signer un contrat d'artiste avec un producteur s'allonge, voire s'éternise, même si son existence scénique est avérée.»*

Ce processus probablement favorable à la création pour sa garantie présumée de liberté peut générer des disparités sociales importantes quand il est adopté comme mode principal d'exploitation sur une durée allant au delà des temps de création. Les différentes étapes techniques présentes dans le processus de création de l'autoproducteur-trice, induisent indiscutablement des différences d'accès selon le sexe et la condition sociale. Sans ressources annexes, comme l'accès à la garde d'enfants ou des moyens financiers suffisants, la mise en œuvre d'une autoproduction est génératrice de souffrances psychosociales considérables.

C'est un métier de produire et vendre des disques (ou phonogrammes dématérialisés)

A la faveur d'une accessibilité démocratisée des outils numériques de production et de diffusion, il est souvent expliqué aux jeunes artistes combien il est avantageux de pouvoir prendre en charge toutes les étapes d'une production en toute indépendance des filières professionnelles.

Cependant les producteurs et éditeurs de phonogrammes font un métier bien distinct des préoccupations des artistes auto-produits. Pour être légitime la filière de l'édition phonographique dans son ensemble observe des règles sociales plus favorables aux artistes interprètes (musiciens de studio et artistes principaux) que peut prétendre faire toute autoproduction, à moins de devenir réellement producteur en responsabilité sociale d'une équipe artistique et technique, et d'appliquer les dispositions conventionnelles en vigueur ; dans quel cas l'artiste producteur restera toujours sans protection sociale, sinon celle qu'il ou elle devra se financer.

Le FONPEPS en direction de l'édition phonographique pour les petits labels

Dans cet entre-deux, certain-e-s artistes organisent le soutien de leurs projets artistiques par le biais de structures ad hoc sans toujours se soucier de la protection sociale ou sans réels moyens pour l'assumer. Le Snam-Cgt s'est confronté durement avec les pouvoirs publics et les organisations représentant les producteurs pour qu'un volet d'aides consacrées à la production phonographique soit mis en place dans le cadre du FONPEPS, autre combat mené par l'Union Cgt des musicien-ne-s visant diverses mesures d'aides concernant l'emploi permanent et intermittent. Cette mesure spécifique est financée pour moitié par l'argent des musicien-ne-s produit des revenus irrépartissables du fonds de catalogue des éditeurs et producteurs de musique. Ce sont bien les artistes eux-mêmes qui participent à ces budgets et qui doivent légitimement en tirer des ressources par le financement des salaires que ces aides visent.

Nous revendiquons la reconnaissance de producteurs de premier niveau

Il n'en reste pas moins que le métier de producteur doit être revalorisé, particulièrement celui dit de premier niveau - soit les petites structures qui accompagnent des artistes en développement et sans notoriétés. Nous souhaitons que les dispositifs d'aide prennent mieux en compte leurs réalités économiques, notamment au sein du CNV ou dans la future « maison commune » mise à l'étude par le ministère de la Culture. Ces producteurs couvrent des activités du spectacle vivant et enregistré, ils ne peuvent pas s'abstenir de respecter les règles sociales en vigueur, augmentées des droits de propriété intellectuelle qui sont garantis par le code du même nom aux artistes interprètes. Ce n'est pratiquement jamais le cas aujourd'hui, ces structures profitant avant tout du long travail de création et des autoproductions faites avec un cadre social a minima, voir sans la moindre protection sociale. A l'instar du dispositif Cafés-Cultures, ces aides en direction des salaires d'enregistrement et pour lesquels une bonne application des règles sociales est incontournable, les structures de production et de diffusion de premier niveau n'auront plus moyen de prétexter de causes économiques pour justifier les contournements actuels de la réglementation.

Pour aller plus loin :

Rapport au Ministre de la Culture et de la Communication «Création musicale et diversité à l'ère numérique», septembre 2011 préconisant la création du CNM.
http://www.culturecommunication.gouv.fr/content/download/29170/240765/version/1/file/CNMrapportdefinitif30-09vdef_3_b.pdf

«Musiciennes, Enquête sur les femmes et la musique», Hyacinthe Ravet, Paris, Editeur Autrement 2011) http://www.sudoc.fr/154869236

Encore un petit effort Mesdames et Messieurs les employeurs

Les salariés en général et les artistes en particulier sont les premiers à faire les frais de la rigueur budgétaire qui touche le secteur subventionné. Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires les représentants de nos employeurs, c'est-à-dire Forces Musicales pour les orchestres et les maisons d'opéra, PROFEDIM pour les ensembles spécialisés, le SYNDEAC, le SYNAVI et le SNSP pour les scènes pluridisciplinaires, le SCC pour le cirque de création et le SMA pour les musiques actuelles s'en sont tenus à une proposition minimale : + 0,5 % sur les minima salariaux des artistes, c'est-à-dire 0 % d'augmentation des salaires réels, par exemple pour les musiciens permanents. Rappelons-nous aussi que faute d'accord il n'y avait eu aucune revalorisation salariale en 2016.

Dans ces conditions le SNAM a refusé de signer l'accord proposé.

Pour autant d'autres syndicats de la CGT ayant signé l'accord, celui-ci s'applique à compter du 1er juillet dans toutes les entreprises appartenant aux syndicats d'employeurs de la branche. Lorsque l'accord aura été étendu par le Ministère du travail d'ici quelques mois, il s'appliquera dans toutes les entreprises relevant du champ de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles.

CONvENTION COLLECTIvE NATIONALE DES ENTREPRISES ARTISTIQUES ET CULTURELLES

- brochure n ° 3226 -

Salaires applicables au 1er juillet 2017 (salaires bruts)

ARTISTES MUSICIENS appartenant aux ENSEMBLES MUSICAUx AvEC NOMENCLATURE

Salaire mensuel minimum d'embauche : CDI et CDD > 1 mois	
– tuttiste	2 976,09
– soliste	3 086,32
– chef de pupitre	3 295,76
Ces minima s'articulent avec les catégories définies dans les orchestres par accord d'entreprise	
Rémunération au cachet :	
Le cachet minimum pour la rémunération d'un service indivisible de 3 heures est de :	101,85
Au-delà, prorata temporis	

Le cas particulier des ensembles musicaux à nomenclature employant les musiciens en CDI est défini à l'article X.3.3.A

ARTISTES MUSICIENS appartenant aux ENSEMBLES MUSICAUx SANS NOMENCLATURE

Rémunération mensualisée :		
– CDI	minimum brut mensuel	2 551,96
– CDD droit commun > 1 mois	minimum brut mensuel	2 653,91
– CDD U > 1 mois	minimum brut mensuel	2 807,37
Rémunération au cachet :		
Répétitions :	Journée de 2 services (6 heures et pro rata temporis au-delà)	143,83
	Garantie journalière si service totalement isolé	101,85
Représentations :	Cas général	143,83
	7 représentations ou plus par 15 jours	126,58
Répétitions et représentations :	Journée avec un service de répétition et un service de représentation	220,30

ARTISTES MUSICIENS appartenant au SECTEUR DES MUSIQUES ACTUELLES

Rémunération mensualisée :		
– CDI	minimum brut mensuel	2 551,96
– CDD droit commun > 1 mois	minimum brut mensuel	2 653,91
– CDD U > 1 mois	minimum brut mensuel	2 807,37
Rémunération au cachet :		
Répétitions :	Journée de 2 services (montant à verser sous la forme de 2 cachets)	101,95
	Garantie journalière si service isolé	76,46
Représentations :	Cas général	143,83
	7 représentations ou plus par 15 jours	126,58
	Salles musiques actuelles < 300 places	101,85
	Première partie	101,85
	Plateau découverte	101,85

ARTISTES MUSICIENS engagés au sein d'AUTRES ENTREPRISES

Rémunération mensualisée :		
– CDI	minimum brut mensuel	2 552,07
– CDD droit commun > 1 mois	minimum brut mensuel	2 653,91
– CDD U > 1 mois	minimum brut mensuel	2 807,37
Rémunération au cachet :		
Répétitions :	un service de 3 heures	101,85
Représentation :		101,85

ARTISTES DE CHŒUR

Rémunération mensualisée :		
CDI		
Rémunération variable en fonction de l'ancienneté		
De la 1ère à la 3ème année		1 901,14
De la 4ème à la 6ème année		1 948,67
De la 7ème à la 9ème année		2 016,87
De la 10ème à la 12ème année		2 087,47
De la 13ème à la 15ème année		2 160,52
De la 16ème à la 18ème année		2 225,34
A partir de la 19ème année		3% tous les 3 ans
CDD droit commun > 1 mois		1 901,14
CDDU > 1 mois		2 013,87
Rémunération au cachet		
Répétitions	Journée de 2 services	123,41
	Garantie journalière si service totalement isolé	92,56
Représentations	Cas général	123,41
	Période continue > à 1 semaine	89,85
Répétitions & représentations	Journée avec un service de répétition et un service de représentation	199,87
Prime de feux visée à l'article XVI-5		57,35

ARTISTES CHORÉGRAPHIQUES

< période de création mensualisée

CDI et CDD > 4 mois (minimum brut mensuel) (stagiaires 1ère année – 30 % / 2ème année – 15 %)	1 901,14
CDD < 4 mois (minimum brut mensuel) (stagiaires 1ère année – 30 % / 2ème année – 15 %)	2 006,76
CDD < 4 mois (minimum brut mensuel en cas de fractionnement) (stagiaires 1ère année – 30 % / 2ème année – 15 %)	2 217,99
Répétitions : CDD < 1 mois (minimum journalier pour 4 heures de travail) (stagiaires 1ère année – 30 % / 2ème année – 15 %)	52,94
Représentations : CDD < 1 mois, cachet forfaitaire jour (stagiaires 1ère année – 30 % / 2ème année – 15 %)	
– si 1 ou 2 cachets dans le mois	138,36
– si plus de 2 cachets dans le mois	120,40

Indemnités et primes (applicables au 1er juillet 2017)

Indemnité de déplacement (article VIII)
102,60 euros ventilé comme suit : 18,40 euros chaque repas principal
65,80 euros chambre et petit déjeuner
6,40 euros le petit déjeuner seul

A propos de l'extension du CNV vers une maison commune de la filière musicale

A l'occasion du Midem la toute nouvelle ministre de la culture Françoise Nyssen a réouvert le dossier de la maison commune de la musique et ce à partir de l'extension du champ du Centre national de la chanson, des variétés et du jazz - CNV. Nous rappelons ici les propositions que le SNAM défend sur ce dossier.

Le Snam-Cgt a pris part à toutes les réflexions sur le Centre national de la musique - CNM - de 2010 à 2012. Depuis son abandon nous réaffirmons la nécessité d'une reconnaissance de la filière musicale pour le spectacle vivant et l'édition phonographique impliquant la mise en œuvre d'un fonds de soutien. Celui-ci ne concernerait cependant pas le service public musical des arts et de la culture.
L'enjeu est de taille. C'est un objectif indispensable au regard de la concentration galopante, des risques qu'elle fait peser sur la diversité artistique et sur les modèles économiques des entreprises de création, production et diffusion.
Cette note veut rappeler nos positions et les débats qui traversent la filière musicale sur ces questions.

I. Diversité artistique et culturelle, diversité des modèles économiques, intérêt général

Toutes les études et constats le démontrent, le secteur de la musique, ce que certains appellent l'éco-système de la musique, est marqué par la constitution de grands groupes nationaux et internationaux qui organisent la concentration horizontale et verticale.

Cette politique aboutit à des rachats de toutes sortes : stades, très grandes salles, petits lieux, théâtres parisiens, entreprises de productions de toutes tailles, billetteries en ligne, entreprises de marketing culturel, etc. Cet appétit ne s'arrête pas à la porte des services publics car de nombreuses salles en DSP font aussi l'objet de convoitises de la part de ces grands groupes.
On voit ces mastodontes, qu'ils soient du spectacle vivant, du spectacle enregistré ou des grands médias, contrôler par exemple une majorité des zéniths rendant inopérant le cahier des charges dont le CNV contrôle la mise en œuvre.
Cette situation pèse sur la diversité artistique et culturelle, elle fragilise les autres modèles économiques et notamment l'artisanat culturel où se concentre la grande majorité de l'emploi artistique, technique et administratif, creuset de l'émergence de nouveaux talents. Il ne s'agit pas d'interdire mais de réguler pour garantir la diversité, impératif posé par toutes les politiques culturelles, qu'elles soient de l'Etat ou des collectivités territoriales.

C'est tout le sens de notre attachement à la mise en œuvre de la Maison commune de la musique sur la base de ce qui existe déjà au CNV.

II. Le champ

Nous pensons que la future maison commune ne comprend pas le service public de la musique tel que défini et encadré par la loi du 7 juillet 2016 dite LCAP et notamment de ses articles 3 et 5 relatifs aux politiques culturelles de l'Etat, des Collectivités Territoriales ainsi qu'aux labels et conventionnements. Ces structures relèvent donc du financement public qui garantit l'accès pour toutes et tous, l'équité territoriale, la pérennité notamment aux travers d'une politique d'emplois permanents artistiques, techniques et administratifs.

Elle couvre toutes les composantes de la filière musicale : spectacle vivant, enregistrement, diffusion, mise à disposition du public par tout moyen connu ou à venir...
Elle comprend également par exception les structures du service public relevant du champ de la taxe sur les spectacles telles que les SMAC, mais aussi celles adhérentes à l'ASTP qui y sont assujetties.
Elle se construit avec l'Etat et les collectivités territoriales.

Cette perspective est déjà ouverte avec l'arrivée de la Dgmic, de l'observatoire de l'économie de la musique au CNV.

III. Les buts et missions

La Maison commune, Epic, doit se construire autour de 7 axes qui devront être précisés par la loi et le règlement intérieur :

- les droits de tirage ;
- les aides sélectives ;
- l'aide à la captation et à la diffusion du spectacle vivant (à ce titre la Maison commune s'ouvre aux aides et aux répartitions pour les structures du service public musical, enregistré, capté, diffusé et mis à la disposition du public, comme le fait aujourd'hui le CNV pour les structures du service public de la musique relevant de la taxe sur les spectacles) ;
- les aides à la structuration, au développement professionnel, à l'intérêt général, à l'insertion professionnelle et à la formation tout au long de la vie ;
- l'observation, la ressource, les études et la prospective, l'édition ;
- les activités commerciales ;
- la structuration de l'emploi et les dispositifs des aides à l'emploi, Gip, Fonpeps...

Iv. Les ressources de la Maison commune

Pour parvenir à ce projet il faut diversifier les ressources de l'établissement :

- une participation des producteurs phonographiques sur la base d'un taux de redevance applicable à leur crédit d'impôt. Cela permettrait de pérenniser ce crédit et d'assurer la contribution de la filière au sein de la maison commune ;
- la Taxe sur les Services de Distribution de la Télévision (TSTD) a été prévue sur une assiette de 33% des abonnements aux fournisseurs d'accès.Il faut revoir l'assiette en la portant à 50% (voire plus pour inclure le financement de la presse). C'est une juste position au regard de la prise en compte de toutes les filières impactées par le détournement de la valeur créée au bénéfice des «tuyaux». Ce serait une des premières pierres de la maison commune de la musique. Cela éviterait les erreurs fatales du CNM dont le financement venait d'une ponction de la taxe affectée au CNC. C'était d'ailleurs une des pistes du rapport Lescure ;
- une taxe U-tube pour la musique, au regard de la place de la musique dans ses connexions. A ce titre le montant et le champ de cette taxe devront être revus. Le chantier reste entier concernant le partage de la valeur avec l'ensemble des GAFAN (Google, Apple, Facebook, Amazon, Netflix)... ;
- une extension, plus que légitime, de la taxe affectée sur les spectacles, à la diffusion par les médias, sur des lieux publics (espaces public, stades...), dans des salles (cinémas, spectacle, pluridisciplinaires…) de la captation du spectacle vivant.

Ces perspectives permettraient de mettre en œuvre cette maison commune qui, par ailleurs, serait à même d'être un des gestionnaires et répartisseurs des aides à l'emploi (Fonpeps).

Les nouvelles ressources de l'établissement devront permettre de compléter la répartition 65/35 de la taxe sur les spectacles. Il ne s'agit pas de diminuer les droits de tirage des entreprises mais de l'étendre à toutes les entreprises du champ. Le budget de l'Epic devra garantir cette évolution ainsi qu'une progression importante des aides sélectives, des aides à l'emploi pour affirmer, défendre et mettre en œuvre la diversité artistique et culturelle ainsi que celle des modèles économiques.
La loi devra prévoir la part de l'Etat dans le budget de fonctionnement de l'établissement. Pour mémoire, lors de la création du CNV le Ministère de la culture s'était engagé à prendre en charge le fonctionnement de l'Epic. De fait il en finance moins de 10%. Cela rend obsolète le décret et le règlement intérieur qui prévoient que 65% de la taxe perçue aillent aux comptes entrepreneurs et 35% aux aides sélectives.
Il ne faut pas refaire la même erreur et clarifier ce qui revient aux ressources de l'établissement dans la prise en charge du fonctionnement et ce qui reviendrait à l'Etat, au ministère de la culture.

v. La gouvernance

La réussite de la mise en œuvre de maison commune justifie de s'appuyer en terme de gouvernance sur ce qui marche.
Nous revendiquons donc une gouvernance développant celle mise en œuvre par le CNV.

Cela comprend :

- un collège professionnel regroupant en proportion des représentants des organisations professionnelles et syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ de la Maison commune, ainsi que les syndicats représentant les auteurs, compositeurs ;
- des représentants du Ministère de la culture et des personnalités qualifiées désignées par le Ministère de la culture, ainsi que des représentants de Bercy pour la gestion financière ;
- des représentants des organisations de collectivités territoriales.

Cette gouvernance serait déclinée au sein des commissions attribuant les aides.
Selon les thèmes des commissions un système d'invitation de représentants des sociétés civiles pourra se mettre en place comme c'est le cas au CNV.

Sécurité sociale : amélioration de la prise en compte des réalités de nos métiers

Nous savons que la difficile prise en compte par la Sécurité Sociale des périodes de travail rémunérées au cachet posait souvent des problèmes lorsqu'un intermittent subissait un arrêt de travail pour maladie ou qu'une artiste voulait faire valoir son droit à congé de maternité. Nos revendications sont aujourd'hui entendues, nous avons réussi à obtenir des conditions dérogatoires qui sont la reconnaissance des spécificités de nos métiers.
Tout d'abord, le nombre de cachets requis pour ouvrir des droits améliore l'accès aux indemnités journalières pour les artistes du spectacle en matière de prestations maladie, maternité, invalidité et décès (Arrêté du 4 mai 2017). Ensuite, les congés spectacles sont désormais pris en compte, au même titre que les salaires, pour apprécier l'ouverture des droits et le calcul des indemnités journalières des intermittents (Circulaire du 19 avril 2017 applicable depuis le 1er juin dernier).

<table>
<tr><th></th><th>Conditions de droit commun</th><th>Conditions dérogatoires applicables aux intermittents</th><th>Conditions dérogatoires pour les artistes rémunérés au cachet</th></tr>
<tr><td>Arrêt de travail inférieur à 6 mois</td><td>Justifier au cours des 6 mois civils précédant le jour d'interruption de travail d'un montant de cotisations égales à celles assises sur 1015 fois le SMIC horaire

Ou bien avoir effectué au moins 150 heures de travail salarié au cours des 3 mois civils ou des 90 jours précédant le jour d'interruption de travail</td><td rowspan="3">Remplir les conditions de droit commun.

Si ces conditions ne sont pas remplies, il devra justifier :

- avoir cotisé sur 2030 fois le SMIC au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail en cas de maladie, ou précédant le début du 9ème mois avant la date présumée de l'accouchement ou de la date du début du repos prénatal en cas de congé maternité.

ou

- justifier de bien avoir effectué au moins 600 heures de travail salarié au cours des 12 mois civils ou des 365 jours précédant le jour d'interruption de travail en cas de maladie ou précédant le début du 9ème mois avant la date présumée de l'accouchement ou de la date du début du repos prénatal en cas de congé maternité.

NB : si la rémunération du salarié intermittent est composée de cachets et d'heures pendant la période de référence, chaque cachet équivaut à 16 h au regard de la sécurité sociale.</td><td rowspan="3">Si les conditions de droit commun ou dérogatoires ne sont pas réunies, l'artiste interprète doit justifier :

- avoir cotisé sur 9 cachets au cours du trimestre précédant l'interruption de travail ou précédant la date de repos prénatal ou le début de grossesse en cas de maternité.

ou

- avoir cotisé sur 36 cachets au cours des 4 trimestres civils précédant l'interruption de travail</td></tr>
<tr><td>Arrêt de travail se prolongeant au-delà du 6ème mois</td><td>Justifier au cours des 12 mois civils précédant le jour d'interruption de travail d'un montant de cotisations égales à celles assises sur 2030 fois le SMIC horaire

Ou bien avoir effectué au moins 600 heures de travail salarié au cours des 12 mois civils ou de 365 jours précédant le jour d'interruption de travail

Et justifier de 12 mois d'affiliation au jour de l'arrêt initial</td></tr>
<tr><td>Congé de maternité</td><td>Justifier au cours des 6 mois civils précédant le début du 9ème mois avant la date présumée de l'accouchement ou de la date du début du repos prénatal d'un montant de cotisations égales à celles assises sur 1015 fois le SMIC horaire

Ou bien avoir effectué au moins 150 heures de travail salarié au cours des 3 mois civils ou des 90 jours précédant le début du 9ème mois avant la date présumée de l'accouchement ou de la date du début du repos prénatal

Et justifier de 10 mois d'affiliation à la date présumée d'accouchement</td></tr>
</table>

vie du SNAM

Nous avons décidé de proposer à l'ensemble des adhérents qui souhaitent se former pour pouvoir assumer des responsabilités syndicales trois courts modules de formation d'une journée. Il s'agira donc de s'initier aux problématiques, c'est-à-dire que celles et ceux qui souhaiteront aller plus loin dans leur investissement se verront proposer à l'avenir des formations complémentaires.

FORMATIONS SNAM

Lundi 25 septembre 2017
Négociation accord audiovisuel dans les orchestres permanents

Lundi 23 octobre 2017
Prérogatives des institutions représentatives du personnel

Lundi 20 novembre 2017
Déclarations sociales d'un artiste intermittent du spectacle

Les adhérents de nos syndicats qui souhaitent participer à la vie des branches nationales du SNAM doivent se rapprocher de la direction de leur syndicat en vue de participer aux trois réunions que nous organisons durant l'automne.

BRANCHES NATIONALES

Branche nationale des ensembles permanents
Lundi 11 septembre 2017

Branche nationale des intermittents – musiques actuelles
Mardi 10 octobre 2017

Branche nationale de l'enseignement
Mercredi 25 octobre 2017

Quand volonté politique rime avec restriction budgétaire

Ce sont les emplois qui disparaissent : licenciements déguisés en fins de contrats non renouvelés au Conservatoire Départemental de Musique des Alpes Maritimes

«Grâce à l'action exemplaire du Département et des 23 communes associées, le Conservatoire Départemental de Musique des Alpes-Maritimes se met en quatre depuis 30 ans pour faire prendre l'air des cimes à 7 notes de musique.
Pour maintenir le tempo 35 professeurs, déployés sur 80% du territoire des Alpes-Maritimes, parcourent quelques 170.000 km par an pour aller à la rencontre de 800 élèves.
Ils sont «artistes-musiciens», à la fois passionnés par la pédagogie et interprètes des répertoires les plus variés : musiques traditionnelles, musiques classiques, musiques actuelles. Ils représentent chaque année le Conservatoire Départemental de Musique lors des grandes manifestations culturelles organisées par le Département : les Soirées estivales, c'est pas Classique !
Nos professeurs ouvrent les chemins de la musique aux élèves, enfants, adolescents, adultes du moyen et du haut pays, tous acteurs de cette grande symphonie départementale qui contribue à l'essor culturel de ces territoires.»

Cette description idyllique, trouvée sur le site même du conservatoire départemental des Alpes Maritimes, résume bien la situation de nombreux établissements identiques.

La merveilleuse idée d'apporter ainsi un enseignement musical de qualité à ceux qui sont loin des grands centres urbains côtiers et de mutualiser les moyens des petites communes s'essouffle dès que l'on se penche sur les détails pratiques.

800 élèves et 35 professeurs, cela fait donc une moyenne de 22 élèves par enseignant. Une belle classe me direz-vous. Oui, mais, ces élèves sont répartis sur plusieurs sites dans tout le département. Il faut donc faire des kilomètres (170 000 !), perdre des heures et des heures sur des routes «du moyen et du haut pays», à savoir dans des vallées encaissées, enneigées l'hiver, parfois coupées par des éboulements. Pour les DUMIstes, c'est aussi changer de vallée dans la journée, une fois pendant la pause méridienne dans le meilleur des cas, deux, quand des missions qui ne concernent pas les écoles leur sont attribuées en début de soirée.

Alors, oui, cela fait des conditions de travail difficiles, mais certains y trouvent leur compte. Pour les autres, cela peut être un premier poste, leur permettant de valider leur liste d'aptitude si chèrement gagnée. Ils ne restent jamais très longtemps.

Mais tout cela coûte, coûte énormément même.

D'après les documents toujours disponibles sur le site de l'établissement, les «charges de personnel» atteignent 84,17% du budget ! La volonté politique de «*faire prendre l'air des cimes à 7 notes de musique*» doit donc être forte pour faire fonctionner une telle structure depuis 30 ans.

Ce n'est malheureusement pas la réalité.

Le bilan financier pour 2016 fait état d'un déficit sur le compte de fonctionnement de plus de 180 000 €. Et malgré cela, le département continue de se désengager, réduisant sa participation chaque année (- 150 000 € depuis 2013). Mieux, alors que les statuts stipulent que cette participation doit s'élever à 64 % des charges de fonctionnement, elle n'atteint que 55 % pour l'année 2016.

D'un autre côté, les communes se plaignent du montant qui leur est demandé pour prendre en charge les inscriptions de leurs ouailles au conservatoire (470 € par élève et entre 470 € et 550 € par classe bénéficiant d'un DUMIste) et refusent de mettre la main à la poche pour combler le déficit. Surtout qu'elles mettent à disposition et entretiennent les locaux des annexes sur leur territoire (sic). Que ces locaux ne soient pas exclusivement réservés au conservatoire, qu'ils ne soient pas si adaptés que cela à des cours de musique ou même, à l'accueil du public (problèmes de chauffage, par ex.), là n'est pas le propos, bien évidemment.
Elles demandent aussi à ce que les familles ne soient pas impactées par ces problèmes financiers. Il est tout de même prévu des augmentations entre 5 € et 15 € suivant les disciplines.

Enfin, comme charité bien ordonnée commence par soi-même, une indemnité,

calculée sur la base de l'indice 1015 de la FTP, est allouée au président (18,71%) et aux vice-présidents (9,35%). Oui mais alors, comment faire pour combler ce déficit et réaliser un budget équilibré en 2017 ?

Officiellement, en demandant de nouvelles subventions à la métropole Nice Côte d'Azur qui englobe une dizaine des communes adhérant au syndicat mixte qui administre le conservatoire, et puis aussi à la région PACA, et à l'Europe.Mais, bien sûr, rien de tout cela n'y fera.

Pourquoi ? Parce que c'est surtout l'excuse toute trouvée pour ce même syndicat de faire des coupes sombres dans son tableau d'effectifs, en supprimant 10 postes et en réduisant certains de manière drastique (du mi-temps à 2h par semaine).

Ainsi, un tiers des enseignants qui étaient sous contrat viennent de se voir signifier que celui-ci ne sera pas reconduit. C'est une manière élégante et courtoise de licencier, sans avoir à faire trop de démarches administratives ni même à payer d'indemnités. Quant à flouer les gens, autant le faire avec les formes, non ?

Certains de ces enseignants sont en poste depuis plus de 15 ans (on se demande bien pourquoi ils n'ont pas bénéficié de la loi Sauvadet ?), d'autres sont en début de carrière et attendaient patiemment le prochain concours de la FTP.

Tous sont appréciés. On vante leurs mérites, les prestations de leurs élèves, chorales d'écoles, ensembles instrumentaux divers et variés dans les petites et grandes manifestations et qui font rayonner le conservatoire, les communes impliquées et le département.

Pourtant, alors que le Conseil Départemental est remercié pour son soutien affirmé par moins 150 000 € de subventions (!), alors que le président et les vice-présidents se voient ajouter à leurs indemnités de conseillers départementaux des sommes substantielles pour leurs bons et loyaux services à la tête du conservatoire, ce sont ceux qui en génèrent la vie qui sont débarqués.

Concours ATEA : enfin !

Après sept ans d'attente, les centres de gestion organisent enfin le concours d'ATEA et ATEA 2ème classe en 2018 ! Annoncées sur le calendrier prévisionnel du Cig petite couronne, les inscriptions auront lieu du 31/10/2017 au 29/11/2017 pour un début des épreuves à partir du 08/02/2018.

Même si notre syndicat ne peut que se réjouir d'une telle décision, nous restons sceptiques quant à l'organisation future de ce concours. En effet, les centres de gestion ont fait appel aux collectivités afin qu'elles déclarent le nombre de postes vacants mais dans un temps bien trop restreint. Ce qui laisse penser que, d'une part, toutes les collectivités n'ont pas eu le temps nécessaire pour déclarer les postes et, d'autre part, qu'elles n'ont pas eu le temps de rouvrir les postes qu'elles ont fermé afin de pouvoir garder leurs enseignants faute de concours ! Nous craignons donc que le nombre de postes déclarés ne soit pas le reflet de ce qui existe sur le terrain et que beaucoup de candidats titulaires du DE ne soient pas admis faute de postes !

De plus, les concours (externes, internes et 3ème voie) vont être, pour la première fois, organisés la même année que les examens professionnels pour les avancements 1ère et 2ème classe. Cela laisse présager d'une confusion totale pour les candidats au moment de l'inscription qui sont aux mêmes dates mais également pour les jurys lors des épreuves, comme nous avons pu le voir lors de l'organisation désastreuse de l'examen professionnel PEA où bon nombre de jurys n'ont pas fait la différence entre concours et examen professionnel.

Valeur du point pour 2017

La valeur du point dans les associations dépendant de la convention collective nationale de l'animation est de 6,05 euros depuis le 1er janvier 2017.
A partir de septembre 2017 cette valeur sera portée à 6,09 si l'avenant est étendu à cette date.

L'examen professionnel 2017

Après deux courriers du SNAM CGT et un courrier intersyndical aux 96 centres de gestion l'examen professionnel de professeur d'enseignement artistique a enfin été organisé en 2017 ; le deuxième en 26 ans ! Mais cela n'a pas été simple. De nombreux agents ont eu des difficultés à se présenter car ils n'étaient pas titulaires depuis dix ans et les centres de gestion n'ont pas voulu accepter de comptabiliser les années passées à enseigner comme contractuels dans les collectivités. Il a fallu aller au tribunal administratif pour que certains agents puissent se présenter (3 agents ont gagné à Lille, 1 a perdu à Marseille et 1 à Strasbourg). Un vrai parcours du combattant !

L'organisation de l'examen professionnel, pourtant un examen national, laisse perplexe :

Alors que les épreuves pour les examens professionnels d'autres catégories A de la fonction publique ont lieu avec éventuellement des doubles corrections et un même sujet pour tous, l'examen professionnel de PEA lui a lieu pour un même instrument avec 3 séries de 2 examinateurs différents, des élèves cobayes de niveau totalement variable pour soi-disant un niveau de troisième cycle, les candidats sont donc automatiquement traités de manière totalement différente.

Il faut s'interroger sur ce mode d'évaluation des candidats n'ayant rien à voir avec le premier examen professionnel où les candidats avaient été évalués avec leurs propres élèves, dans leur classe et leur conservatoire ce qui paraît plus équitable pour un examen censé évaluer les qualités professionnelles d'un enseignant. Mais, bien sûr, ce mode d'évaluation était couteux…

Que dire des centres qui avant même l'audition des candidats avaient décidé sur combien de jours se tiendrait le deuxième tour : cela signifie que le nombre de candidats potentiellement admissibles était déjà arrêté ! Peut-on appeler cela un «examen» ou bien serait-il plus juste d'appeler cela un concours…

De nombreuses «bizarreries» nous ont été rapportées par des candidats :

Des examinateurs ne faisant pas toujours partie des jurys, et n'assistant pas à la séance de recevabilité pour le deuxième tour.
Des élèves cobayes pas toujours en troisième cycle, mais en deuxième cycle, ou perfectionnement ou même venant de CNSM.
Des arrêtés de composition des jurys non affichés dans les centres d'examen.
Des candidats d'instruments encombrants à qui on refuse d'utiliser l'instrument du conservatoire, alors que la salle d'examen se trouve en face de la salle contenant ces instruments et auxquels on explique qu'ils ne sont pas là pour jouer !
Des séances pendant lesquelles les examinateurs félicitent le candidat… qui obtient au final une note de 9.90 !
Des candidats autorisés à présenter le premier tour de l'examen et qui reçoivent un courrier entre les deux tours leur expliquant que leur candidature n'était finalement pas recevable !
Des séances qui ne respectent pas les temps impartis pour l'épreuve.

En bref l'inéquité semble avoir été le maître-mot de cet examen. En effet selon les centres de gestion organisateurs, les agents n'ont pas été traités pareillement.

Nos syndicats ont reçu des quantités de témoignages. Parmi les plus poignants, ces véritables appels de détresse de personnes qui enseignent depuis des dizaines d'années et qui se sont vu octroyer un 6/20 par exemple. Psychologiquement, le coup est très dur. Un doute profond s'est installé. De nombreux collègues sont déstabilisés et pour longtemps.

Alors toutes nos félicitations aux heureux lauréats et pour les autres, bon courage et espérons que vous tirerez le gros lot à la prochaine loterie de l'examen professionnel suivant… dans 10 ans… Peut être !

La formation syndicale, un droit du travailleur trop peu utilisé

Paradoxalement, ce droit à la formation syndicale qui s'adresse à tous les travailleurs du secteur public comme du secteur privé est moins utilisé dans le secteur de l'enseignement artistique public que dans le secteur marchand (privé) par le fait d'une fâcheuse série de conséquences.

Pourtant, l'autorisation de participer à une formation syndicale s'obtient facilement dans la FPT en avertissant son employeur public au plus tard un mois avant, l'absence de réponse dès 15 jours avant la session de formation valant pour acceptation, une fois n'est pas coutume. Les congés de formation syndicale sont facilement accordés car un refus de l'employeur public doit faire état de raisons motivées auprès de la Commission Administrative Paritaire (CAP) dans laquelle siègent des syndicats qui sont très attentifs à ce que ce droit soit le mieux respecté. La plupart du temps ils ne s'y risquent pas. (voir Décret n° 2014-1624 du 24 décembre 2014)

Alors pourquoi si peu de candidats ?

L'explication la plus simple : la plupart des cours n'étant pas remplacés, ceux qui seraient affectés par un congé de formation se trouveraient pénalisés... Nos chers élèves ont bien de la chance d'avoir des enseignants si scrupuleux et attentifs à leur travail, et qui refusent de leur infliger cette injustice.

Mais cependant, si au contraire des formations étaient prises par un artiste enseignant sans que les cours ne soient remplacés, cela ne pourrait que provoquer l'intérêt des élèves et des familles en droit de demander des explications au maire de leur localité. Au demeurant, cela permettrait de mettre le sujet en débat et d'obtenir des garanties au sein des instances municipales ou intercommunales pour assurer au mieux les remplacements, particulièrement avec les absences pouvant être préméditées comme dans le cadre d'une demande de congé syndical justement. Ainsi les cours resteraient assurés comme le demande la «continuité des services» que le service au public exige, remplacement assuré par des collègues contractuels en mal de travail légitime.

Les sessions de formation syndicale proposées par nos organisations sont régulières mais aussi ponctuelles. On ne choisit pas le calendrier qui conviendrait à chacun-e. C'est certes mieux pris en compte quand le Snam-Cgt organise une session spécialisée à l'intention des artistes enseignant-e-s, et si la qualité est là, les candidat-e-s sont encore trop peu nombreux. Elles s'adressent à toutes et tous, syndiqués-e-s comme non syndiqué-e-s, et la prise en charge des salaires pendant les stages de formation fait aujourd'hui l'objet de questions légitimes. En effet la loi a changé, selon les cas, la formation syndicale est prise en charge soit par l'employeur ou par le syndicat qui l'organise. De quoi s'inventer de nombreux faux dilemmes et au final en rester là. La formation syndicale permet de progresser dans son métier, c'est une formation sans perte de salaire avec un gain en connaissances incontournable. Seuls les salarié-e-s intermittent-e-s ne bénéficient pas de maintien de salaire, ils sont pourtant régulièrement présents dans les sessions de formation organisées par nos organisations fédérées.

Les collègues qui ont déjà suivi un stage de formation syndicale savent bien tout ce qu'ils y ont gagné ; interrogez-les sur leur expérience, mais encore faut-il en trouver un-e là où vous êtes...

Demande d'adhésion

Nom et prénom : _____

Profession : _____

Adresse : _____

Code postal et ville : _____

A renvoyer au SNAM CGT - 14-16 rue des Lilas - 75019 Paris
ou flashcode : http://www.snam-cgt.org

AUDIENS

LA PROTECTION SOCIALE PROFESSIONNELLE
Culture • Communication • Médias

PROFESSIONNELS DU SPECTACLE NOUS PROTÉGEONS VOS TALENTS

EN SAVOIR PLUS

Retrouvez-nous sur le site **www.audiens.org**

A NOTER

Découvrez nos solutions d'assurance de vos risques professionnels, spécialement conçues pour :
- votre responsabilité civile,
- votre protection juridique,
- votre couverture en cas d'annulation de vos événements,
- la protection de votre matériel professionnel,
- les dommages aux biens (casse, vol, sinistres dans vos locaux professionnels).

Nos métiers

RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Audiens en assure la gestion pour le compte de l'Agirc (cadres) et de l'Arrco (tous salariés du privé), dans un secteur professionnel où les salariés ont souvent des parcours spécifiques. Le groupe organise des séances d'information en entreprise sur les dispositifs de retraite.

ASSURANCE DE PERSONNES, DES BIENS ET DES ACTIVITÉS

Complémentaire santé, couverture invalidité, incapacité temporaire de travail, décès, rente éducation, rente conjoint, risques professionnels, épargne… Des solutions sur-mesure, collectives et individuelles, adaptées aux spécificités des professions.

ACCOMPAGNEMENT SOLIDAIRE ET PRÉVENTION SOCIALE

Une politique de proximité à destination de nos publics : aides financières, accompagnement lors de situations de rupture où de transition (réunion sur le retour à l'emploi, préparation à la retraite, soutien aux familles, aux aidants familiaux, aux personnes endeuillées...).

SERVICES AUX PROFESSIONS DE LA CULTURE ET DE LA COMMUNICATION

Audiens prend en charge la gestion d'un nombre croissant de services : études, recouvrement de cotisations, Mission handicap...

MÉDICAL ET PRÉVENTION SANTÉ

Du préventif au curatif, Audiens met en œuvre des dispositifs pour les actifs et les seniors, dans une démarche d'approche globale du patient. Et développe des programmes spécifiquement dédiés aux professionnels de la culture, avec le CMB.

CONGÉS SPECTACLES

Audiens assure la gestion des congés payés des artistes et techniciens.

La protection sociale professionnelle **est une création continue**