

# L'ARTISTE ENSEIGNANT

BULLETIN N° 67

Bulletin de la branche nationale de l'enseignement du SNAM

SEPTEMBRE 2018

## Une victoire de plus pour la Branche nationale de l'enseignement du SNAM-CGT !

La Branche nationale de l'enseignement du SNAM-CGT travaille sans relâche à l'amélioration des conditions de travail dans la filière de l'enseignement artistique. Après avoir obtenu le relèvement des niveaux de certification du DE et du CA, désormais inscrits au niveau II et I du Répertoire national des certifications professionnelles, notre syndicat a décidé de s'attaquer à la revalorisation de toute la filière. Nous avons travaillé en intersyndicale notamment avec le SPeDIC (Syndicat des personnels de direction des conservatoires) au passage en catégorie A des assistants artistiques (puisque le DE est désormais au niveau licence) dans la Fonction publique territoriale, à l'augmentation du traitement des Professeurs d'enseignement artistique avec la revalorisation de leur grille indiciaire en équivalence avec les corps de l'Etat, et à une nouvelle grille pour les directeurs avec la création d'un troisième grade en partenariat avec le Ministère de Culture. Nos collègues Dumistes ne sont pas oubliés puisque que nous avons demandé pour eux la création d'un cadre d'emploi de professeur. La précarité, et la non organisation régulière des concours ont été également pour nous un grand sujet de préoccupation. Nous avons d'ailleurs lors des derniers concours des assistants d'enseignement artistique en 2018 déposé plusieurs recours qui ont conduit à l'augmentation d'un certain nombre de places à ces concours et avons été avec le SPeDIC les seuls syndicats reçus par le président des centres de gestion afin de protester sur la modalité d'organisation de ces concours.

Ces propositions ont fait partie des préconisations présentées dans le rapport sur l'enseignement artistique présenté en séance le 26 septembre 2018 au Conseil national supérieur de la fonction publique territoriale (CNSFPT). Ce rapport a été voté à l'unanimité au cours de cette séance ce qui est une victoire pour toute cette filière largement sinistrée depuis des années. La mobilisation syndicale est le seul moyen d'obtenir des résultats dans ces commissions paritaires, puisque seuls les syndicats siègent légalement lors de ces séances en face des employeurs et du gouvernement. C'est donc grâce à notre pugnacité syndicale que nous avons obtenu ce résultat et que dans un futur que nous espérons le plus proche possible, le gouvernement suivra les préconisations de ce rapport.

La BNE va maintenant travailler sur la possibilité de placer les diplômes DE, DNSPM au grade de licence et le CA au grade de Master... Encore un énorme chantier !

### Concours de Professeur d'enseignement artistique

Une session de concours externes et internes des professeurs d'enseignement artistique (PEA) est enfin organisée (pour rappel, la dernière session avait eu lieu en 2013) !  
Préinscription en ligne auprès du centre de gestion organisateur de votre discipline du 11/09 au 17/10.  
Dossier administratif à renvoyer avant le 24/10. Dossier professionnel à renvoyer au plus tard à la date du début des épreuves, soit le 01/02/2019.

Ont participé à ce numéro :

Corynne AIMÉ - Mélodie CARECCHIO - Sylvain CHARRIER - Marc PINKAS

Union Nationale des Syndicats d'Artistes Musiciens de France CGT - SNAM - 14-16 rue des Lilas 75019 Paris

tél. 01 42 02 30 80 - e-mail : [snam-cgt@wanadoo.fr](mailto:snam-cgt@wanadoo.fr) - site : <http://www.snam-cgt.org>

C.G.T.

Fédération Nationale des Syndicats du Spectacle, de l'Audiovisuel et de l'action Culturelle

S.N.A.M.

## Les élections professionnelles dans les collectivités Enseignants artistiques, soyez candidats !

**L**es élections professionnelles ont lieu tous les 4 ans. Elles auront lieu le 6 décembre 2018 dans toutes nos collectivités. La CGT doit montrer sa représentativité de syndicat de lutte pour les droits des agents lors de cette élection. Vous élirez ce jour-là les représentants du personnel des commissions suivantes :

• **Le Comité Technique (CT).** Les CT sont constitués dans les collectivités à partir de 50 agents, sinon ils relèvent des centres de gestion. C'est une commission où toutes les questions d'organisation du travail, de création et suppression de postes, de temps de travail, de formation professionnelle, de règlements intérieurs etc... sont étudiées et validées par l'administration et les représentants du personnel.

• **La Commission Administrative Paritaire (CAP).** Les CAP sont constituées dans les collectivités de plus de 350 agents, sans quoi elles relèvent des centres de gestion. Dans cette commission siègent de manière paritaire les élus et les représentants du personnel élus. Les CAP ont vocation à étudier les situations personnelles des agents : carrière, promotion, titularisation, temps partiel, formation, commission de réforme, sanctions disciplinaires etc. Les CAP fonctionnent par catégorie hiérarchique A, B, C.

• **Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).** Les CHSCT sont créés dans les établissements de plus de 50 salariés. Dans les établissements de moins de 50 salariés, c'est

le CT qui assume ces missions. Les élus sont nommés par les syndicats à l'issue des élections au CT. Le rôle des CHSCT est de veiller aux modifications des conditions de travail, de mesurer les risques professionnels et les risques psychosociaux, d'enquêter lors d'accidents graves de service, etc.

• **La Commission Consultative Paritaire (CCP).** C'est une nouvelle commission qui concerne les contractuels en contrat depuis 6 mois. Elle aura le même rôle que les CAP pour les titulaires. Les Commissions consultatives paritaires connaissent des décisions individuelles prises à l'égard des agents contractuels et de toute question d'ordre individuel concernant leur situation professionnelle. Il existe une CCP par catégorie hiérarchique (A, B et C).

**Enseignants artistiques, de catégorie B ou A, présentez-vous sur ces listes électorales en CT, CAP, CHSCT et CCP pour représenter les agents de votre collectivité et faire avancer nos droits. Pour cela, rapprochez-vous des syndicats CGT territoriaux à l'intérieur de votre collectivité ou centre de gestion afin d'être candidats à ces élections !**

## L'école de musique de Simiane-Collongue sous haute tension

**D**epuis plusieurs semaines, dans cette commune de 5 600 âmes des Bouches-du-Rhône, c'est la haute tension qui règne dans les services culturels, dont l'école de musique.

L'équipe municipale se disloque, des élus frondeurs se révoltent contre le maire, une seconde opposition municipale s'organise, la majorité se défend, les coups bas et autres règlements de comptes politiques se multiplient.

Et qui se retrouvent entre deux feux ? Les agents du service public !

Un audit de l'école de musique, très cher : 30 000 euros, a été diligenté sans prévenir les premiers intéressés. La communication externe des actions prévues de longue date a été totalement verrouillée, tout passe par le cabinet du maire alors que la programmation annuelle a été justement validée en début d'année scolaire. Les récriminations verbales ou sous-entendues sont courantes alors que d'écrits, nenni. D'expérience syndicale, le harcèlement moral n'est pas loin, c'est-à-dire «des agissements malveillants répétés : remarques désobligeantes, intimidations, insultes... qui entraînent une forte dégradation des conditions de travail de la victime, et peuvent : porter atteinte à ses droits et à sa dignité, altérer sa santé physique ou mentale, ou compromettre son avenir professionnel.»

Et puis le 13 juillet, le courrier recommandé de l'employeur est parti vers les quatre professeurs titulaires : *«les collectivités peuvent demander aux assistants d'enseignements artistiques d'exercer une activité pendant les vacances scolaires.»* Et de poursuivre : *«Je vous demande donc, à compter de la semaine 29 (lundi 16 juillet) de bien vouloir réintégrer votre poste de travail à l'École de musique pour répondre à vos obligations réglementaires.»*

Les professeurs titulaires ont donc été contraints à renoncer à leurs congés et à faire acte de présence dans les locaux tout l'été, par 36°, sans aucun ordre de mission et en l'absence totale d'élèves ! Le but : les pousser à la faute et à l'abandon de poste pour leur infliger une sanction disciplinaire, et finalement les licencier.

Dans le même temps, les congés payés des vacataires ont été supprimés à compter de juin sans aucun dialogue possible.

Nous dénonçons ces pratiques et ces méthodes brutales, sans concertation. Un avocat a été saisi, une procédure a été entamée. Un recours gracieux a été envoyé au maire : aucune réponse.

Les agents très unis se mobilisent et s'organisent avec les syndicats.

Affaire à suivre...

## Un syndicat ça sert à quoi?

Entre le prétendu danger d'être syndiqué (car mal vu) ou a contrario le nombre d'avantages (via une baguette magique imaginaire) qu'il apporterait à ses représentants, le syndicalisme véhicule parfois certains fantasmes dont nous constatons qu'ils sont souvent contradictoires.

Nous essayerons à travers ces lignes de faire la part des choses entre le fantasme et la réalité d'un rapport de force social bien réel quant à lui.

Rappelons qu'un syndicat est d'abord une organisation qui s'intéresse avant tout à l'organisation sociale du travail. Autrement dit, celui-ci représente les intérêts des travailleurs dans les différents rapports de force et/ou hiérarchiques qui façonnent leur environnement professionnel.

Les acteurs de ces rapports de force peuvent être de plusieurs ordres : capital financier, pouvoir politique, etc.

La représentativité des syndicats est établie lors des élections professionnelles.

S'il lui arrive de vouloir les discréditer, l'employeur comprend tout de même l'utilité de discuter avec un nombre restreint de personnes - censées représenter toutes les autres -, au lieu de discuter avec chacun de ses agents ou de ses employés, car cela lui prendrait un certain temps... Dans le cas contraire c'est qu'il met en œuvre une stratégie en place pour «diviser afin de mieux régner...» dont les différentes «lois travail» du gouvernement ne sont que le triste aboutissement juridique.

En conséquence, un syndicat est un contre-pouvoir mais un contre-pouvoir officiel.

Conscient de ses responsabilités, celui-ci a certaines obligations éthiques, dont celle de ne pas communiquer le nom de ses adhérents !

En conséquence ne craignez pas d'être discriminé uniquement par votre adhésion, votre employeur ne sait pas que vous êtes syndiqué. Si toutefois il venait à l'apprendre et à prendre des mesures discriminatoires contre vous il s'expose à de vives sanctions pénales, car la discrimination et l'entrave au fonctionnement du droit syndical sont punis par la loi et votre employeur risque jusqu'à un an de prison !

Toutefois un syndicat ne fonctionne pas tout seul et le fait que des dispositions légales lui donnent certaines protections, ou certaines prérogatives (comme lancer un mouvement de grève...), ne lui confère pas une toute puissance à bloquer un employeur dans ses mauvaises intentions d'un claquement de doigts ou à exaucer les désirs des agents en s'arrangeant vite fait entre deux couloirs...

C'est bien en créant un dialogue social régulier et argumenté (avec les agents qu'il représente d'une part et avec l'employeur d'autre part) et si nécessaire avec un rapport de force, qu'il pourra faire avancer dans le bon sens les conditions de travail des agents.

Si un syndicat est fort de beaucoup d'adhérents, c'est toute une force collective qui pourra se mettre au service de ses revendications.

Même si nous sommes des artistes nous ne devons pas oublier que les conditions d'exercice de nos professions sont elles aussi soumises au rapport de force du jeu politique, d'une part, et des enjeux financiers ou tout simplement sociétaux qui façonnent le monde dans lequel nous vivons, d'autre part.

Comme l'écrivait Gustave Charpentier : *«Artiste vous le serez quand il vous plaira de l'être, travailleurs vous l'êtes forcément car il faut bien vivre».*

En conséquence, la syndicalisation et l'implication dans la vie syndicale restent un moyen simple et accessible à tous de faire évoluer nos conditions de travail vers un véritable progrès social.



## La mise en stage après votre inscription sur la liste d'aptitude

Après un parcours artistique et pédagogique acharné, des tas de dossiers à remplir, des entretiens à n'en plus finir, des années à enseigner comme contractuel dans une ou plusieurs collectivités, et à attendre le concours d'assistant d'enseignement artistique ou celui d'assistant d'enseignement artistique principal de deuxième classe, ENFIN, vous avez réussi ce fichu concours et vous êtes inscrit sur la liste d'aptitude, le sésame vers la titularisation ! Il était temps !

Et maintenant chers enseignants il va falloir être vigilant sur l'intitulé de votre contrat ou arrêté. Pourquoi ? Parce que toutes les petites lignes en haut de ces documents que vous ne lisez jamais sont très importantes.

Tout d'abord votre employeur DOIT toujours vous recruter sur le grade d'assistant d'enseignement artistique principal de deuxième classe, excepté éventuellement, si vous ne possédez pas le diplôme d'Etat et que vous êtes accompagnateur, (c'est la seule discipline où c'est possible).

La mention du décret 2012-437 portant statut particulier des assistants territoriaux d'enseignement artistique doit figurer sur votre contrat ou arrêté.

Vous ne devez jamais être recruté au titre de l'article 3 de la loi 84-56 du 26 janvier 84 (accroissement d'activité ou besoin saisonnier) car ce sont des emplois non-permanents, or la jurisprudence a constamment confirmé la permanence de l'emploi pour les enseignants artistiques.

Vous devez avoir été recruté au titre de l'article 3-2 ou 3-3 de la loi 84-56.

**Cas n° 1 :** Vous étiez contractuel au moment de votre réussite au concours et inscription sur la liste d'aptitude. Par exemple, professeur de formation musicale, votre contrat allait jusqu'au mois de juillet 2018, et votre réussite au concours date du 5 juin 2018. Vérifiez :

- que vous avez bien été recruté au titre de l'article 3-2 ou 3-3 de la loi 84-56 du 26 janvier 84 en haut de votre contrat ou arrêté ;
- que vous avez été recruté comme assistant d'enseignement artistique principal de deuxième classe.

Si c'est le cas votre employeur était obligé de vous mettre en stage avant la fin de votre contrat car l'article 3-4 de la loi 84-56 du 26 janvier 1984 dispose que : *«Lorsqu'un agent non titulaire recruté pour pourvoir un emploi permanent sur le fondement des articles 3-2 ou 3-3 est inscrit sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les missions englobent l'emploi qu'il occupe, il est, au plus tard au terme de son contrat, nommé en qualité de fonctionnaire stagiaire par l'autorité territoriale.»*

**Cas n° 2 :** Vous êtes contractuel depuis septembre 2018 et vous réussissez le concours en cours de contrat, votre employeur est obligé de vous mettre en stage pour la même raison que précédemment, si ces mêmes conditions sont remplies.

**Cas n° 3 :** Votre employeur ne veut pas vous mettre en stage alors que vous êtes inscrit sur la liste d'aptitude et en cours de contrat. Dans ce cas contactez votre syndicat CGT...

Bref, restez vigilants, lors de l'établissement de votre contrat, cela peut conditionner votre future titularisation.



## Demande d'adhésion

Nom et prénom : .....

Adresse : .....

Code postal et ville : .....

Profession : .....

**A renvoyer au SNAM - 14-16 rue des Lilas - 75019 Paris  
contact@snam-cgt.org**