

# L'ARTISTE ENSEIGNANT



Supplément de Snam.infos n° 71

## Conservatoires et EPCC, une liaison dangereuse

**La Ville de Marseille a pour projet de transférer son conservatoire à rayonnement régional au sein de l'EPCC de l'école supérieure d'art et de design, l'ESADMM. Les personnels sont inquiets, les informations reçues de l'employeur sont très succinctes et imprécises, le projet pédagogique lié à ce transfert est inexistant. Au-delà de ce cas d'espèce, les questionnements sont grands sur la pertinence d'utiliser cette forme juridique d'administration pour gérer un grand conservatoire.**

Posons le décor. Les EPCC existent depuis bientôt vingt ans, ce sont des structures jeunes et innovantes dans le paysage administratif français. Ils disposent d'une autonomie de gestion, d'une souplesse de fonctionnement. Dans leur version à caractère administratif, les règles de la fonction publique territoriale s'appliquent. Depuis une dizaine d'années, beaucoup d'écoles supérieures d'art territoriales ont opté pour ce dispositif afin de s'intégrer dans l'organisation de l'enseignement supérieur européen.

Comme le soulignait un rapport sénatorial en date de juillet 2018, il n'existe pas d'outil d'Etat centralisant les informations sur les EPCC. Officiellement, les données ne sont pas répertoriées. Seule existe une association de liaison des EPCC, à laquelle n'adhèrent pas forcément tous les établissements, qui tient un état des lieux assez succinct, sans plus. En 2019, on compte 120 EPCC dont 30 sont des écoles supérieures d'art.

Il faut savoir aussi que la pérennité financière d'un EPCC, dont les recettes sont essentiellement des contributions-subsidations, parfois votées pluri annuellement, est bien moindre que celle d'une ville. Dans ce dossier marseillais, nous n'avons absolument aucun élément budgétaire sauf les chiffres des rapports annuels de l'école d'art. En général, les EPCC sont de trop jeunes structures pour avoir du recul sur ce versant.

Et puis les conservatoires, en France (on ne parle pas ici des pôles supérieurs, bien distincts), ne s'occupent pas d'enseignement supérieur. Il est avéré que les finalités des deux structures, art-design et musique, sont très différentes notamment en matière de diplômes délivrés, de cursus pédagogiques avec l'école d'art centré sur le supérieur uniquement, avec le BAC comme pré-requis. Les publics sont très différents : la majorité des élèves du conservatoire sont des enfants alors que l'école d'art accueille des étudiants. Et puis si certains imaginent des passerelles ou autres transversalités, il faut savoir que 12 km séparent les deux établissements dans la seconde plus grande ville de France.

Comment va s'exécuter le transfert des personnels ? Juridiquement, un transfert doit être défini précisément par une disposition législative dédiée. Or, ici, ce n'est pas prévu. Donc, chaque fonctionnaire doit envisager une mutation, établie individuellement et devrait pouvoir refuser de procéder à une telle demande. On imagine mal un tel processus où certains accepteraient et d'autres pas. Les enseignants s'attendent à un passage en force avec un transfert de service généralisé. Certes, dans ce cas, les droits salariaux des agents sont garantis et, dans un premier temps, il n'y aurait aucune perte. Mais il faut rester très attentif. En quittant la Ville de Marseille comme employeur, ce qui est remis en cause, c'est l'évolution du régime indemnitaire, la remise à zéro des règles de cumul, plus de ticket restaurant, la prime de fin d'année, le passage à la CAP du centre de gestion, les congés annuels. Quant aux contractuels, et aussi les vacataires recrutés en nombre ces dernières années, la plus grande incertitude règne sur leurs devenir.

La DRAC, interpellée par nos soins, ne donne pas de rendez-vous sur ce dossier et accepte néanmoins d'en parler par téléphone. Une telle prudence n'est pas forcément rassurante. L'EPCC considéré ici réunit uniquement deux entités, la Ville de Marseille et l'Etat. Ce dernier, via la DRAC, participe donc au conseil d'administration et dispose de trois sièges sur les dix neuf prévus dans les statuts.

Les doigts d'une main suffisent pour compter les conservatoires utilisant cette forme juridique, et avec 120 EPCC en France, on ne peut pas parler d'un franc succès. Néanmoins les enseignants ne sont pas forcément contre ce projet prévu pour janvier 2020, à quelques semaines des élections municipales ! En effet, depuis des années, ils sentent bien que la ville soutient bien moins le CRR, la précarité s'est installée, les locaux ne sont pas flamboyants, le pôle supérieur s'est installé plus loin, à Aix. Ce renouveau pourrait insuffler un dynamisme en perte de vitesse. Mais à quel prix salarial ?



# Secteur associatif :

Ce que dit l'ordonnance modifiant le code du travail :

“ *Art. L. 2311-2.- Un comité social et économique est mis en place dans les entreprises d'au moins onze salariés. Sa mise en place n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins onze salariés est atteint pendant douze mois consécutifs. Les modalités de calcul des effectifs sont celles prévues aux articles L. 1111-2 et L. 1251-54* ”

**Situations.** Le Comité Social et Economique (CSE) est obligatoire à partir du 31 décembre 2019. Il est composé de l'employeur mais aussi de délégués du personnel, élus pour un mandat d'une durée de 4 ans. Pour les entreprises d'au moins 11 salariés, il remplace les délégués du personnel. Pour les entreprises d'au moins 50 salariés, il remplace les délégués du Comité d'Entreprise (CE) et du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT). De par leur taille, certaines écoles de musique échappent à la législation qui impose un *scrutin professionnel aux entreprises comptabilisant au moins 11 équivalents temps plein en masse salariale*. Mais, il reste un nombre conséquent d'écoles associatives qui sont dans l'obligation d'organiser des élections avant le 31 décembre 2019. <sup>1</sup>

**Urgences, inquiétudes.** De fait, si votre établissement est concerné par cette ordonnance et si aucune organisation d'élections professionnelles ne se précise avant le mois d'octobre, en vue d'une constitution d'un CSE, il y a quelques raisons de s'inquiéter... En effet, il y a urgence au sujet de ces élections CSE, mais aussi une vigilance à maintenir autour de scrutins plus ou moins valides... ou bien, sans réelle présence de nos organisations. Pourtant, dans la négociation du Projet d'Accord Préélectoral (PAP) <sup>2</sup>, les syndicats doivent être conviés aux principales réunions. C'est pourquoi, nos

organisations de musicien.ne.s s'interrogent sur le peu de retours relatifs aux obligations d'établir un CSE au sein des écoles de musique associatives.

## Participer ou rester à l'écart ?

Le premier enjeu de taille est d'obtenir une participation d'au moins 50 % des électeurs ; sans ce quorum, la mécanique des ordonnances Macron peut se déployer aisément. A l'inverse, si une délégation est élue dès le premier tour, cette mécanique peut se trouver neutralisée. On peut affirmer que la participation des électeurs représente vraiment un enjeu important. En l'absence de délégation, si un deuxième tour n'aboutit pas, l'employeur pourra organiser des référendums portant sur des sujets «orientés». Validés avec seulement 30 % des voix, ces «concertations chimériques» représentent une véritable arme de destruction massive des droits acquis et, surtout, un recul du droit à la représentation des salarié.e.s.

**Le remède, c'est votre engagement !** C'est pourquoi, grâce à une forte participation des salarié.e.s de l'entreprise, les échanges peuvent s'installer de manière constructive et les acquis peuvent évoluer dans le bon sens.

Se positionner comme délégué du personnel et/ou délégué syndical n'est pas une place si simple. L'employeur se doit de respecter la personne qui s'engage, sans mélanger les genres, c'est-à-dire sans confondre la place d'enseignant et le rôle de délégué. En effet, on voit certains employeurs utiliser l'intimidation, ou parfois une forme de chantage (par exemple : une réduction arbitraire du nombre d'heures d'enseignement, une modification des emplois du temps etc.). Cette «confusion des genres» reste un souci pour le salarié.e.s. Mais il est protégé par des lois ; et le syndicat, si besoin.

A lui de rester vigilant et de repréciser les moments où il parle et agit avec sa «casquette de la délégation» et ceux qui se réfèrent à son travail d'enseignant.

Dans un premier temps, les salarié.e.s des entreprises concernées par la mise en place d'un CSE doivent se manifester auprès des employeurs ; et particulièrement celles qui tardent à organiser ces élections.

# des droits à conquérir

Dans un second temps, ils peuvent prendre contact avec une organisation syndicale du Snam-Cgt avant de s'engager dans le scrutin. Sous étiquette syndicale, accompagnés mais aussi formés, ils sauront mieux défendre les sujets traités, et surtout mieux représenter l'ensemble des salariés.

Petit rappel : pour les délégués du personnel, il est attribué 10 heures de délégation. C'est aussi une opportunité qui n'existait pas avant pour les très petites entreprises (TPE) et certaines PME.



## Le CSE est-il un outil à double tranchant ?

L'objectif de ces nouvelles règles se présente comme une volonté de concertations, mais parallèlement, il éloigne les salarié.e.s de leurs représentants dont le travail devient plus important. Toutefois, avec une délégation confirmée et élue par le plus grand nombre, un dialogue social de qualité peut s'organiser, puis imposer diverses solutions aux problèmes d'organisation du travail. Comme on a souvent pu l'observer dans de nombreuses structures associatives, elles ne trouvaient pas d'issues.

**Le rapport de force, cher aux organisations syndicales, prend tout son sens ; c'est le niveau de votre implication qui fera la différence.**

1) cf ordonnance Macron 2017-1386 du 22 septembre 2017.  
2) cf modèle PAP proposé par le SNAM.

## Un droit à titularisation perdu !

Comme vous le savez sans aucun doute, la loi scélérate de transformation de la fonction publique a été publiée au Journal Officiel du 7 août dernier. L'article 24 de ce texte marque un terrible recul salarial sur le droit à être mis en stage. Cet article modifie la loi du 26 janvier 1984. La précarité a de beaux jours devant elle !

### Version avant la modification de l'article 3-4 de la loi du 26 janvier :

I. - 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.

### Version désormais en vigueur :

I. - 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 peut être nommé en qualité de fonctionnaire stagiaire par l'autorité territoriale, au plus tard au terme de son contrat. L'article 41 n'est pas applicable.

C'est un énorme droit qui a été perdu. La rédaction imposait à l'autorité territoriale de mettre en stage le contractuel lauréat du concours. Et dans notre profession, beaucoup de collègues ont pu en bénéficier. On est revenu presque 10 ans en arrière avec la nouvelle version. Oui, vraiment, la destruction de la fonction publique est en marche.



# Réforme des conservatoires, suite...

**Le projet n'a pas évolué depuis l'article que nous y avons consacré dans *l'Artiste Enseignant* de décembre dernier. Les critères de labellisation des établissements d'enseignement artistique envisagés sont nombreux, et leur mise en place nécessiterait des investissements financiers que peu de collectivités auraient les moyens et/ou la volonté de soutenir.**

On imagine aisément que les petites collectivités refuseront de se lancer dans l'aventure, et donc que l'offre de qualité se cantonnera aux grandes villes, ce qui va à l'encontre d'une démocratisation de l'accès à la culture. Le critère le plus difficile à respecter est celui de proposer des enseignements relevant d'au moins deux spécialités d'enseignement artistique parmi la musique, la danse et l'art dramatique. Beaucoup d'établissements classés en CRC ou CRI actuellement ne proposent qu'une spécialité, souvent la musique, et n'ont pas les moyens ni les infrastructures pour élargir leur offre.

La question du handicap n'est que survolée, la désignation d'un référent disposant de la formation nécessaire au sein de l'équipe pédagogique n'étant pas suffisante pour engager une politique d'accueil du public en situation de handicap. Néanmoins, l'organisation du parcours d'études laissant la part libre à des projets personnels est une évolution en ce sens.

Certes, la plupart des critères de labellisation envisagés témoigne d'une volonté d'offrir au plus grand nombre un enseignement artistique de qualité permettant d'aboutir à une pratique amateur de bon niveau.

D'ailleurs, les collègues interrogés nous indiquent souvent que leurs établissements remplissent déjà nombre de ces critères. Mais quel est le bénéfice de la collectivité qui s'engage dans une telle démarche de classement ?

Les constats sont faits : inégalité territoriale, pas assez de communication extra-muros pour inciter la population dans sa diversité à fréquenter les établissements d'enseignement artistique, niveaux d'équipement hétérogènes...

L'Etat doit jouer pleinement son rôle d'accompagnement et de conseil. Ses financements doivent venir en appui des orientations nationales en matière de politiques culturelles. La question de l'habilitation (venant en complément de la labellisation) reste floue, avec une exigence moindre sur le nombre de professeurs d'enseignement artistique (seulement 50% de l'effectif) mettant en danger leur emploi.

Nous resterons également vigilants sur la formation des enseignants et des équipes de direction, ainsi que sur les concours d'accès à la fonction publique territoriale.

## Demande d'adhésion

NOM : ..... PRENOM : .....

ADRESSE : .....

CODE POSTAL : ..... VILLE : .....

PROFESSION : .....

à retourner au SNAM-CGT 14-16 rue des Lilas 75019 Paris

### Ont participé à ce numéro :

Fabienne Chevrier

Patrick Desche-Zizine

Sophie Nicol

Marc Pinkas