

# L'ARTISTE ENSEIGNANT



Supplément de Snam.infos n° 88



## Une lutte payante au conservatoire de Mérignac en Gironde

**A Mérignac, en Gironde, les agents démontrent qu'en étant unis, il est possible de transformer l'outil de travail, de défendre les conditions et les droits de chacun, dans la perspective d'un meilleur service public rendu aux usagers. La lutte est difficile mais elle paye.**

En effet, le 10 octobre dernier, les agents du conservatoire (non-classé) ont décidé de se mettre en grève pour défendre leurs conditions de travail, leurs emplois mais aussi les différentes actions pédagogiques mises en place pour l'ensemble des usagers. Equipes pédagogique, technique, administrative et de direction ont porté toutes ensemble un certain nombre de revendications. Dans le cadre de ce mouvement, une délégation d'agents a rencontré l'administration puis les élus de la ville.

Plusieurs points ont reçu des réponses positives de manière immédiate :

- ✓ Revalorisation de la part fixe de l'ISOE (+ 75 euros nets par mois environ, pour un agent à temps complet) ;
- ✓ Cédésation d'un enseignant pianiste-accompagnateur ;
- ✓ Nomination AEA d'une enseignante de danse ;
- ✓ Reclassement d'un appariteur sur un poste d'adjoint administratif ;
- ✓ Nomination d'un appariteur sur le poste d'adjoint technique libéré ;
- ✓ Mise à jour du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) qui recense les

problématiques de santé, d'hygiène et de sécurité posées par les locaux du conservatoire.

D'autres revendications portées par les agents sont encore en discussion. La délégation syndicale composée à la fois du SAMNA (syndicat de Nouvelle-Aquitaine appartenant à l'union du SNAM) et du syndicat territorial CGT argumente point par point pour obtenir :

- ✓ La déprécarisation de deux agents contractuels ;
- ✓ L'attribution de la prime informatique ;
- ✓ L'attribution de la prime d'attractivité ;
- ✓ La mise en place d'une convention pour l'utilisation par les enseignants de leurs instruments personnels ;
- ✓ La nomination de deux agents lauréats du concours de catégorie A, sur le cadre d'emploi de PEA (professeur d'enseignement artistique) ;
- ✓ La mise en place d'un plan de rénovation des locaux et la projection vers un bâtiment unique pour le conservatoire.

Si la lutte est toujours en cours, elle s'avère déjà payante tant en termes de rémunération que de pérennité de l'emploi, de solidarité créée entre les agents et de rapport de force établi avec l'employeur.

# Enseignement associatif et CCN E de négociations en modifications

**Les enseignants artistiques qui travaillent dans le secteur privé associatif sont, dans leur grande majorité, couverts par la convention collective nationale ECLAT. Celle-ci se trouve actuellement sous le feu de négociations et de modifications qui nécessiteront très probablement la mobilisation des enseignants du secteur. On vous explique tout.**

## Histoire de Négo : l'avenant temps partiel de la Convention Collective ECLAT

Le temps minimum de travail pour un enseignant du secteur associatif est de 2h actuellement. Des négociations ont lieu depuis quelques mois entre Hexopée, l'organisation patronale, et les syndicats représentatifs du secteur : Cgt, Solidaires, Unsa et Cfdt. La Cgt avec Solidaires sont majoritaires et font bloc pour mener les négociations en faveur des salariés. Ces négociations sont bloquées depuis la CPPNI (commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la convention collective) du 20 septembre dernier.

En effet, un temps de travail inférieur à 24h est une dérogation du code du travail permise par la convention collective. La Cgt et Solidaires ont proposé 4h pour l'enseignement artistique afin de respecter les réalités de nos métiers. Hexopée, la Cfdt et l'Unsa s'y sont opposés et gardent les 2h appliquées actuellement. Les propositions de temps de travail à 10h pour d'autres métiers sont totalement inacceptables. Les temps partiels dégradent les conditions de travail et le niveau des rémunérations. Aucune discussion n'a été possible depuis cette négociation, et Hexopée, soutenue par la

Cfdt et l'Unsa, considère que la négociation est aboutie avec cet accord.

Nos camarades de la Ferc (Fédération CGT Education Recherche Culture) et de l'Uspaoc (syndicats CGT de l'animation, des centres sociaux, sportifs et culturels) ainsi que les négociateurs de Solidaires ont été méprisés. Ils sont majoritaires et leur parole n'est pas prise en compte. Hexopée a refusé une nouvelle séance de négociation en soumettant leur proposition à la DGT (Direction Générale du Travail) pour l'extension malgré l'opposition des organisations majoritaires - la Ferc, l'Uspaoc et Solidaires. La démocratie sociale est ainsi bafouée.

Le Dgt a étendu cet accord le 15 décembre sans tenir compte de l'opposition des syndicats majoritaires. Il est question d'entamer une procédure au tribunal administratif contre le ministère du travail qui prend partie pour l'employeur dans cette affaire. Et pourtant, la Cgt et Solidaires réclament une nouvelle séance de négociation depuis des mois.

## De nos réflexions sur la priorité d'emploi

Le refus de préciser la priorité aux salariés à temps partiel pour l'attribution des heures disponibles et pour l'accès aux emplois disponibles suite à création de poste ou d'emploi vacant suite au départ définitif d'un salarié pouvant donner lieu à accroissement de leur quotité de temps de travail est un des nombreux motifs invoqués dans le courrier faisant valoir le droit d'opposition à l'avenant 202 du 20 septembre 2023 de la CCN ÉCLAT relatif au temps partiel pour les salariés relevant de la grille dite spécifique.

Pourtant, le Code du travail en son article L3123-3 dispose que *«Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi d'une durée au moins égale à celle mentionnée au premier alinéa de l'article L. 3123-7 ou un emploi à temps complet ... dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent...»*.

Et dans la Convention ECLAT, concernant la vacance ou création de poste : (article 4.1 de l'annexe I) : «*Les candidatures internes répondant aux conditions requises sont étudiées en priorité. Une réponse écrite et motivée est donnée si elles ne sont pas retenues. Les candidatures externes répondant aux conditions requises sont alors étudiées.*»

De toute évidence, si la priorité d'accès aux emplois temporaires (par exemple les remplacements de collègues) ne présente aucune ambiguïté, la rédaction actuelle du dernier alinéa de l'article 1.4.9 de cette même annexe reste susceptible d'interprétation.

Nous avons ainsi demandé, afin d'éviter toute tergiversation possible, de préciser la priorité d'emploi

en cas d'heures disponibles suite à création de poste ou d'emploi vacant suite au départ définitif d'un.e salarié.e, en proposant la formulation suivante de l'article 1.4.9, les ajouts proposés étant en gras :

«1.4.9. *Priorité d'emploi*

*Les salariés à temps partiel de la grille spécifique ont priorité pour l'attribution des heures disponibles et pour l'accès aux emplois disponibles suite à création de poste ou d'emploi vacant suite au départ définitif d'un-e salarié-e pouvant donner lieu à accroissement de leur quotité de temps de travail et aux emplois temporaires pouvant donner lieu aux heures complémentaires ou compléments d'heures (art. 1.4.7 et 1.4.8 de la présente annexe) correspondant à leur emploi et/ou qualification. L'employeur doit donc en*

## Retour sur une journée de débats autour des musiciens intervenants Dumistes

A l'initiative de la FNAMI (Fédération Nationale des Musiciens Intervenants) de la région Auvergne Rhône-Alpes une journée d'échanges était organisée le 18 novembre au conservatoire de Thiers. Les débats furent passionnants, oscillant entre les témoignages très concrets des professionnelles présentes et la construction de revendications derrière lesquelles la profession pourrait se mobiliser. Les «Dumistes», c'est-à-dire les musicien-nes intervenant-es en milieu scolaire titulaires du diplôme du même nom, partagent avec les assistant-es territoriaux-ales d'enseignement artistique des autres spécialités la même grille indiciaire en catégorie B. Nous avons déjà écrit ici et ailleurs ce que nous pensons du niveau de rémunérations de cette grille sans rapport avec l'exigence du métier d'enseignant-e artistique.

La journée d'échanges a aussi permis de revenir sur les conditions de travail des musicien-nes intervenant-es en milieu scolaire qui confinent parfois à la pénibilité : interventions éclatées sur des écoles éloignées les unes des autres, transport et installation de matériels fastidieux, horaires éclatés. A une époque où on place un peu tout et n'importe quoi sous le vocable magique d'Education Artistique et Culturelle, les «dumistes» restent quoi qu'on en dise les seuls artistes diplômés, disposant d'un véritable statut et surtout formés pendant deux ans pour faire pratiquer la musique aux élèves des écoles élémentaires.

Enrichis par la présence de militant-es de la FNAMI (Fédération Nationale des Musiciens Intervenants) et

du CORD (Collectif pour la Reconnaissance des Dumistes) qui avaient aussi invité le SNEA (Syndicat National des Enseignants et Artistes, membre de l'UNSA) à participer aux débats, les discussions se sont aussi focalisées sur la nécessité de construire la mobilisation des artistes. Parmi les pistes d'action syndicales évoquées figuraient bien sûr la revendication pour l'accès à la catégorie A, les revalorisations salariales et la reconnaissance d'une mission dont devraient pouvoir bénéficier tous les enfants scolarisés de notre pays. Comme le rappelait récemment dans un de ses rapports la Défenseure des Droits, l'accès aux loisirs et à la culture sont des droits fondamentaux dont nombres d'enfants de notre pays restent aujourd'hui exclus.

*premier lieu rechercher parmi ces salariés avant d'envisager un recrutement externe. Le refus de la candidature interne devra être motivée par l'employeur. Avant de procéder à un recrutement externe, l'employeur devra justifier qu'aucun-e salarié-e de l'entreprise qui aurait pu bénéficier d'heures disponibles n'aura souhaité augmenter sa quotité de travail...»*

N'induisant aucun coût supplémentaire pour l'employeur (mise à part une différence dans un sens ou dans l'autre du montant de la prime d'ancienneté pour les heures concernées), destinée à favoriser

l'augmentation de la quotité horaire des enseignants bien souvent trop faible, portée par le SNAM grâce à notre travail interfédéral, cette demande de la CGT vise également à lutter contre le copinage parfois constaté lors de recrutements externes...

Cette demande de bon sens, en accord avec la jurisprudence en faveur des salariés à temps partiel s'étant vu refuser l'augmentation de leur quotité de temps partiel ou un temps complet, n'a pas été suivie pour l'instant.

### Trois nouveaux avenants

Les avenants à la CCN ECLAT n° 198, 199 et 200, en date du 12 juillet 2023, ont été étendus. C'est-à-dire que depuis le 25 novembre 2023 (date correspondant au lendemain de la parution au Journal Officiel de l'arrêté d'extension), ces avenants concernent tous les employeurs sous CCN ECLAT et plus seulement ceux qui sont adhérents d'un syndicat patronal signataire.

**Que retenir de ces avenants ? Deux choses : une bonne et une mauvaise.**

La bonne nouvelle, c'est que ces avenants prévoient la revalorisation du coefficient des animateurs-techniciens (qui passera à 257 points) et des professeurs (qui passera à 265 points) ainsi que celle de la valeur des points. En effet, à compter du 1er janvier 2024, la valeur des points V1 et V2 sera portée respectivement à 7,01 € et à 6,60 €.

La mauvaise, c'est que ces avenants ont été étendus avec des réserves liées à l'absence de dispositions concrètes visant à assurer l'égalité professionnelle des femmes et des hommes. En effet, le code du travail prévoit l'obligation pour

les organisations liées par une convention de branche de se réunir tous les trois ans afin de négocier sur ce sujet. Outre la question centrale de l'égalité salariale, la négociation porte également sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ainsi que les conditions de travail et d'emploi, notamment celles des salariés à temps partiel, dont on sait qu'il s'agit le plus souvent de salariées. L'absence d'un tel travail de négociation fait que les avenants sont étendus avec des réserves et met en avant le climat toujours délétère pour les femmes, dont le bon déroulement de carrière demeure au dernier rang des préoccupations des employeurs.

Toutefois, ces réserves ne viennent pas entacher le caractère opposable des avenants que les employeurs sont obligés de mettre en œuvre. Les revalorisations sont appréciables en cette période inflationniste mais demeurent insuffisantes compte tenu de l'extrême faiblesse des rémunérations et du recrutement toujours possible d'enseignants artistiques sur la qualification d'animateur-technicien.

**Vous êtes musicien-ne  
et souhaitez soutenir et participer à l'activité du Snam-CGT ?  
Scannez pour adhérer !**



**Ont participé à ce numéro :**  
Philippe GAUTIER - Laurence GIRAUDET - Christophe GRASSER - Karine HUET