

UFICT

Courrier aux Syndicats

Juillet 99

SPÉCIAL ENSEIGNANTS

30 000 Enseignants artistiques exercent dans les collectivités locales, principalement dans les écoles municipales de musique et de beaux arts.

Ils représentent près de 20% des agents de catégorie A (professeurs) et B (assistants) de la fonction publique territoriale.

Faiblement syndiqués, ils rencontrent néanmoins, comme leurs collègues des autres services, des difficultés professionnelles et expriment des revendications qui nécessitent d'être prises en compte par nos organisations : précarité, concours, déroulement de carrière, congés, salaires, temps non complet...

Cette livraison générale du courrier aux syndicats est donc un outil pour aller au débat sur ces questions et élaborer des propositions mobilisantes autour de l'emploi public.

Le prochain «Courrier aux syndicats» traitera lui de la réduction du temps de travail. Il sortira à la fin du mois d'août, afin de nous permettre d'aborder cette question dès la rentrée.

Textes de référence (professeurs, assistants spécialisés, assistants)

Cadres d'emplois :

décrets 91-857 à 861 du 2/09/91 + circulaire du 3/01/92

Courcours et examens professionnels :

décrets 92-894 à 898 du 2/09/92

F.I.A

Décret 93-152 à 154 du 29/01/93

- Concours traditionnel d'assistant en 2000 : inscriptions auprès du CNFPT du 11/10 au 12/11/99

- Concours réservés pour les 3 cadres d'emplois : fin 2000



Enseignement artistique territorial :

des propositions à débattre pour développer et démocratiser le service public.

I . Enseignement artistique : emploi public, emploi qualifié

La situation de l'enseignement artistique est contradictoire: volonté d'une réelle démocratisation, mais sans moyens supplémentaires.

Les collectivités locales sont à nouveau sollicitées (schémas de services collectifs du ministère de la Culture) dans un contexte de précarité massive (70% des enseignants) et de déqualification (diplômes du ministère de la culture délivrés au compte-goutte, formation initiale marginalisée).

La question du Service Public et donc de l'emploi public qualifié est toujours en suspens. Elle est pourtant centrale et conditionnera la réussite d'une ouverture de l'enseignement spécialisé vers l'école.

Sans moyens nouveaux, y compris à l'Education Nationale, la démocratisation se fera au rabais, l'accès à un enseignement de qualité se paiera au prix fort, les collectivités territoriales qui supportent actuellement 95% de la charge des conservatoires risquant de reporter sur les usagers qui en auront les moyens le coût des équipements (cf. l'explosion des droits d'inscription pour les usagers).

C'est une tout autre logique que nous revendiquons : la démocratisation du service public de l'enseignement artistique passe par une élévation des niveaux de qualification. Affadir les exigences pour des publics nouveaux reviendrait à renforcer l'apartheid culturel et social. La création récente de la filière animation de la fonction publique territoriale est l'occasion de discerner les missions respectives de l'animation socio culturelle et de l'enseignement.

II . Reconnaître, développer les qualifications :

L'UFICT CGT des Services Publics revendique la reconnaissance d'un niveau de qualification pour l'exercice de nos professions (minimum Bac +2). Cela pose la question de l'avenir du cadre d'emplois des assistants (niveau Bac), réponse transitoire au problème de la précarité, de la sous qualification ou de la non reconnaissance des qualifications d'un nombre important de collègues, mais en aucun cas une réponse satisfaisante à terme.

Cette question est centrale pour l'avenir d'un enseignement spécialisé de qualité. Elle pose la question de l'emploi public qualifié, de la formation initiale et continue, de la validation des niveaux de qualification et d'une loi de titularisation pour 70% de la profession (le « stock » oublié des décrets de 1991....)

Nous revendiquons :

1- Reclassement des assistants dans le cadre d'emploi des assistants spécialisés, suppression du cadre d'emploi d'assistant.

2- Fusion des cadres d'emplois «assistant spécialisé / professeur» en un seul cadre d'emploi à deux grades « professeur, professeur principal» en catégorie A. Déroulement linéaire de la carrière sur les deux grades, suppression des quotas d'avancement pour le « hors classe » et intégration des échelons du hors classe dans la grille de professeur (801-901).

Situation actuelle :

<p>Prof hors classe - accès promo interne (quota : 1 nomination pour 7 profs normaux)</p>	<p>Cat. A 587/966 (attaché pal 1ère cl. 852/966)</p>
<p>Prof normal - 80% accès concours externe sur titre (CA) - 20% accès concours interne sur épreuves - accès promo interne sur exam pro (1 nomination pour 5 recrutements aux concours)</p>	<p>Cat. A 433/801 (attaché 379/780) CA validé BAC+ 3/4</p>
<p>Assistant spécialisé - 80% accès concours externe sur titre (DE, DUMI) - 20% accès concours interne sur épreuves - accès promo interne sur exam pro (1 pour 5)</p>	<p>Cat. B 320/638 DE validé Bac + 2</p>
<p>Assistant - accès concours externe sur titre (DEM, médaille d'or) avec épreuves</p>	<p>Cat. B 314/612 (rédacteur 298/612) DEM validé BAC</p>

Une refonte de la grille est nécessaire.

Elle doit se faire par étapes et intégrer des évolutions en amont (formation initiale)

Refonte de la grille :

1 cadre d'emplois à 2 grades, concours sur épreuves après réforme des diplômes, revalorisation indiciaire et linéarité de la carrière

<p>Professeur principal - accès promotion interne (ancienneté + examen professionnel). - accès fonctionnaires issus du cadre d'emplois des musiciens d'orchestre - les fonctionnaires du grade peuvent assurer la direction d'établissements et exercer dans les établissements supérieurs d'enseignement et de formation.</p>	<p>Cat. A 760/1015</p>
<p>Professeur - accès concours sur titres avec épreuves - titres homologués BAC + 3/4 (contexte de fusion CA/DE/DUMI)</p>	<p>Cat. A 433/966 Bac + 3/4</p>

Education Nationale : intégration d'ici 2007 des instituteurs dans le cadre d'emploi des professeurs, cat. A , Bac +3/4. Au delà, recrutement de l'ensemble du personnel enseignant à BAC +3/4.

III . Articuler diplômes professionnels /concours de recrutement :

Dans cette optique, la refonte des examens du ministère de la culture et des épreuves du concours de la FPT est indispensable afin d'en assurer une meilleure complémentarité:

1- Les diplômes ne doivent pas rester des concours dans l'esprit qui animait le législateur avant 1991, époque du recrutement direct. Ils doivent traduire l'obtention d'un niveau de qualification (technique, culture générale) et doivent être un socle de référence commun aux artistes de service public, sans préjuger d'une spécialisation à l'enseignement ou à la diffusion.

2- Les concours ne doivent pas rester une vérification des compétences des diplômés. Ils doivent intégrer des épreuves pédagogiques pour ce qui concerne l'enseignement, la capacité des candidats à mettre leurs compétences professionnelles au service des publics, à évoluer dans des contextes culturels forcément diversifiés.

IV. Formation, qualification, mobilité : des moyens pour une véritable démocratisation

Afin d'éviter une reconstitution d'un volant important de précarité, il est indispensable d'intégrer, en amont des concours, une réflexion sur la formation des musiciens enseignants.

- La durée de la formation initiale des futurs enseignants (CEFEDM, CFMI, Centres polyphoniques,...) doit être harmonisée en fonction des niveaux de qualification à atteindre, les acquis professionnels doivent être validés, y compris à Bac + 2.

- Les moyens alloués aux instituts de formation et leur capacité d'accueil doivent être revus à la hausse, le statut de ces établissements et de leurs personnels doit clairement être définis comme relevant du service public.

- La revendication d'un cadre d'emplois pour les musiciens d'orchestre peut éventuellement avoir des conséquences sur les modalités d'accès au cadre d'emplois des enseignants: des passerelles entre les cadres d'emplois peuvent être aménagées dans les deux sens afin de permettre au fonctionnaire de développer sa mobilité (dimension enseignant -artiste)

- Enfin, sur la question de l'avenir du statut d'enseignant dans la fonction publique territoriale, une démarche inter catégorielle doit être impulsée avec nos collègues professeurs des CMFA et ETAPS pour ce qui concerne les collectivités, avec nos collègues des établissements relevant du Ministère de l'Education Nationale d'autre part.

V. Organisation des concours de recrutement :

Les concours de la filière sont très critiqués dans la profession et peuvent déboucher à terme sur un rejet du mode de recrutement (c'est du reste le souhait du syndicat des Directeurs d'Etablissement qui revendiquent le retour au recrutement local).

Dans le même temps, le concours est le « moins mauvais » moyen de recrutement dans la fonction publique, le plus républicain.

Propositions concrètes afin d'assurer dans les meilleures conditions l'égalité d'accès à l'emploi public:

- constitution des listes des jurys dans le sens d'une plus grande transparence, communication des listes définitives des jurys, motivation du choix des personnalités qualifiées.
- les jurys doivent être complets.
- présence, à titre d'observateur, d'un représentant du personnel (issu d'une CAP ?).
- suppression de la condition consistant à détenir l'échelon le plus élevé de son grade pour siéger dans un jury.
- en revanche, exiger pour les fonctionnaires de la filière membres d'un jury, la possession d'un des titres exigé pour l'accès au concours.
- présence d'universitaires dans les disciplines des sciences de l'éducation.
- présence de toutes les disciplines à chaque concours et sur plusieurs délégations régionales du CNFPT et harmonisation de l'organisation des concours d'une discipline à l'autre.

VI . Cumul d'emplois, emplois à temps non complet, congés scolaires

Le cumul existe pour des raisons historiques. Se justifie-t-il encore ? La réglementation (décret-loi de 1936) est inadaptée et favorise le temps complet au détriment du temps non complet. De plus, le cumul, minoritaire dans la profession, est souvent utilisé par les employeurs pour remettre en cause les congés scolaires. Enfin, le cumul de 2 voire 3 emplois à temps non complet est indispensable et justifié dans certaines disciplines ou dans des établissements de petite taille. Il nous faut articuler notre réflexion en liant salaires, précarité, cumul, congés et coopération intercommunales :

- la précarité massive (pas de déroulement de carrière) pousse au cumul d'emplois.

Il faut obtenir une loi de titularisation.

- le cloisonnement statutaire entre les missions d'enseignement, de création et de diffusion pousse au cumul d'emplois.

Il faut obtenir un décroisement de la filière par l'obtention d'un cadre d'emploi pour les musiciens d'orchestre.

- les Centres de Gestion Départementaux doivent engager avec les partenaires sociaux une politique de recrutements à temps complet sur plusieurs collectivités dans certaines disciplines dites déficitaires.

Il faut revaloriser le rôle d'employeur collectif des Centres de Gestion, en particulier en milieu rural.