

n° 118
4ème trimestre 1996

SPECIAL
ENSEIGNEMENT



**l'artiste
musicien**

Syndicat des Artistes Musiciens de Paris et de la région parisienne - SAMUP

14-16, rue des Lilas, 75019 Paris - ☎ 01 44 52 55 00 - Fax 01 42 00 49 42 - Métro : Place des Fêtes

Président d'Honneur : Pierre BOULEZ

CONSEIL SYNDICAL

COMITE DE GESTION du SAMUP

Secrétaire Général : François NOWAK
Président : Marc SLYPER
Secrétaire Générale Adjointe : Odile SAGON
Trésorier : Daniel BELARD
Trésorière Adjointe : Maud GERDIL
Secrétaire aux affaires juridiques : Franck SEGUY
Secrétaire aux affaires culturelles : Alain PREVOST
Secrétaire à l'information : Karim TOURE
Secrétaire aux affaires sociales : Olenka WITJAS
Secrétaire à la communication : Mathieu BRESCH
Secrétaire au Congrès : Pierre ALLEMAND
Chargés de Mission : Alain BEGHIN, Alex CANDIA
Philippe EUVRARD
Michel GOLDBERG
Patrice LEFEVRE
Br. nale des enseignants du Snam : Michel GOLDBERG
Patrice LEFEVRE (titulaires)
Marceau ELKIND, Alain LE BELLEC
Alain PREVOST (suppléants)
Branche nale des intermit. du Snam : Daniel BELARD, Marc SLYPER
Karim TOURE

COMITE TECHNIQUE du SAMUP

Chefs d'orchestre, chanteurs : Jean-Claude PETIT
Danseurs : Martine VUILLERMOZ
Danseurs du T.N.O.P. : Philippe GERBET
Ensemble Orchestral de Paris : Hubert CHACHEREAU
Artistes lyriques : Maud GERDIL
Musiciens africains : Jo BAYI
Musiciens copistes : Raymond PIERRE
Musiciens enseignants : Danielle SEVRETTE
Musiciens intermittents : Gérard GABBAY
Musiciens de jazz : Michel GOLDBERG
Mus. Releveurs de mus. enregistrée : Georges LETOURNEAU
Musiciens des théâtres privés... : Jacques PAILHES
Musique enregistrée : Jean-Pierre SOLVES
Orchestre National d'Ile-de-France : Paul PICHARD
Orchestre de Paris : Pierre ALLEMAND
Orchestre du T.N.O.P. : Jean-François BENATAR
Professeurs de danse : Michel GALVANE
Retraités : Jacques GAUTIER
Commission de contrôle : Georges LETOURNEAU
Corinne MAGNE, Gérard SALIGNAT
Bernard WYSTRAE

Syndicat National des Artistes Musiciens de France - SNAM

14-16, rue des Lilas - 75019 Paris

En France : ☎ 01 44 52 55 00 - Fax 01 42 00 49 42 - International : ☎ + 33 1 44 52 55 00 - Fax + 33 1 42 00 49 42

Présidents d'Honneur : Jean BERSON † - Marcel COTTO †

BUREAU EXECUTIF

COMITE de GESTION du SNAM

Président : Raymond SILVAND
Vice-Président : Marc SLYPER
Secrétaire Général : François NOWAK
Secrétaires Généraux Adjoints : Dominique MONTAMAT, Nicolas TACCHI
Trésorier : Georges SEGUIN
Trésorier Adjoint : Daniel BELARD
Secrétaire aux Affaires Internationales : Pierre ALLEMAND
Jean-Luc AMIEL, Alain BEGHIN,
Gilles BRAMANT, Nicolas CARDOZE,
Marcel CAZENTRE, Pascal CHIARI,
Geneviève DE RIDDER, Yannick
GUILLOT, François LUBRANO,
Yvon ROUGET, Danielle SEVRETTE,
Dominique VERCOUTERE.

COMITE TECHNIQUE du SNAM

Branche Nationale des Intermittents

Secrétaire Général : Michel VIE
Secrétaires Adjoints : Nathanael BRIEGEL
Olenka WITJAS

Branche Nationale de l'Enseignement

Secrétaire Général : Patrice LEFEVRE
Secrétaires Adjoints : Alex CANDIA
Fabrice DURAND
Alain LONDEIX
Olivier LUSINCHI
Danielle SEVRETTE

Branche Nationale des Ensembles Permanents

Secrétaire Général : Jean HAAS
Secrétaires Adjoints : Jean-Michel CHRETIEN
Christian MICOUD

L'école des musiques vivantes

LA FORMATION

Formations intensives

Agrément AFDAS, Régions, DDTE(s)...

Masterclasses, 30 concerts

400 stagiaires par an

Concerts des élèves tous les jeudis

LE SUIVI

Gestion des paies des intermittents

Suivi d'insertion pour les métiers

de la scène

de l'enseignement

de l'animation

**Jouer avec d'autres,
Découvrir des opportunités de travail
Plus qu'une école : un lieu
de rencontres et d'échanges...**



35, rue Leyteire 33000 Bordeaux

05

56

91

26

65

FCM
LE FONDS POUR LA
CREATION MUSICALE


Gironde
CONSEIL GÉNÉRAL


SPEDIDAM
Une direction de l'intergénération


adami
Artistes Interprètes
des scènes de musiques


Culture
Francophonie
Direction
régionale
des affaires
culturales
Aquitaine

SCORE PRODUCTIONS

ADMINISTRATION, gestion et régie
de spectacles, concerts, tournées, stages et
événements.

ASSISTANCE et conseil pour l'ensemble de vos
problèmes administratifs spécifiques au spectacle vivant et
aux intermittents du spectacle (déclaration préalable à
l'embauche, contrats d'engagement, bulletins de paie, feuillets
ASSEDIC, Congés Spectacles, URSSAF, GRISS, déclarations fiscales
et sociales, DADS).

CONCEPTION artistique et technique, étude et devis de tous projets concernant
le spectacle.

PRODUCTION exécutive et gestion de vos budgets de production.

Score une équipe de professionnels au service du spectacle vivant.

Tél. 01 48 59 48 82 - Fax 01 48 59 64 34

MUSIQINFO

ARTISTES - ENSEIGNANTS,

Tout connaître sur l'actualité réglementaire et statutaire, le CA et le DE,
la vie des conservatoires, les nouveautés des éditeurs, les concours et recrutements,
les commentaires juridiques de Pierre Rodier... et tout cela sur un ton différent,
avec une approche de musiciens...

Vous voulez déjouer les pièges ?

ABONNEZ-VOUS !

Pour 200 F, recevez chez vous
les 10 numéros annuels de MUSIQINFO.

NOM _____

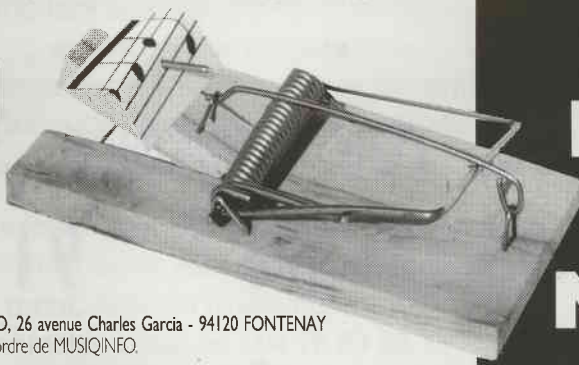
PRENOM _____

ADRESSE _____

CODE POSTAL _____

VILLE _____

Renvoyez ce bon découpé ou vos coordonnées à : MUSIQINFO, 26 avenue Charles Garcia - 94120 FONTENAY
accompagné d'un chèque du montant total de 200 F établi à l'ordre de MUSIQINFO.



**LE
MAGAZINE
DES
MÉTIER
DE LA
MUSIQUE**

"L'Artiste Musicien"

**Bulletin trimestriel
du SAMUP et du SNAM**

Correspondance : SAMUP

14-16, rue des Lilas, 75019 Paris

En France : ☎ 01 44 52 55 00

Fax 01 42 00 49 42

International : ☎ +33 1 44 52 55 00

Fax +33 1 42 00 49 42

Métro : Place des Fêtes

Tarifs et abonnement

Prix du numéro : 20 F

(port en sus : 70 g. tarif "lettre")

Abonnement : 75 F (4 numéros)

Paiement à l'ordre du SAMUP

CCP 718 26 C Paris

Directeur de la publication

François Nowak

Rédacteur en chef : Marc Slyper

Maquette, photocomposition

Nadine Hourlier

Photogravure, impression

ALIAS - 26 av. Charles Garcia

94120 FONTENAY

Routage : TROMAS

Commission paritaire : 1683 D 73

Dépôt légal n° 32

4ème trimestre 1996

Syndicat des Artistes Musiciens
de Paris et de la région parisienne
(SAMUP)

Syndicat National des Artistes
Musiciens de France (SNAM)

Fédération Nationale des Syndicats
du Spectacle, de l'Audiovisuel et
de l'Action Culturelle (FNSAC/CGT)

Fédération Internationale
des Musiciens (FIM)

Sommaire

L'enseignement artistique

en questions p. 6

Indices et salaires p. 17

Emplois précaires p. 18

Décret du 27 décembre 1996 . . . p. 22

Le congé de fin d'activité p. 29

L'ENMD de Yerres p. 30

SAMMAR's blues p. 32

Crise au CNR de Lyon p. 34

SAMPL : mode d'emploi p. 35

Edito

C'est parce que nous pensons que les problèmes statutaires que connaît l'enseignement artistique résultent en partie de la difficulté que peuvent avoir les enseignants, sinon à parler couramment la langue administrative, du moins à en saisir l'essentiel, que nous vous proposons, dans ce numéro spécial, de répondre à quelques unes des questions qui reviennent le plus souvent au service juridique du SNAM.

Vous n'y trouverez sans doute pas la réponse à votre problème (pour cela, le service juridique du SNAM est à la disposition de tous les adhérents), mais apprendrez que ... les professeurs d'un conservatoire voisin ont déjà été confrontés aux mêmes difficultés ... tel texte vous est applicable ... telle réponse faite par votre service du personnel est peut-être discutable...

Les concours réservés, issus du protocole du 14 mai 1996 sur les emplois précaires, sont en train d'être mis en place, il est très important que les enseignants interviennent directement auprès des communes pour qu'elles déclarent les vacances de postes. C'est le préalable indispensable à une réussite relative de ces concours. Malheureusement, il nous semble qu'une nouvelle fois de nombreux enseignants ne pourront pas bénéficier de ces mesures.

Les enseignants doivent continuer à affirmer leur attachement à un statut de droit public et se mobiliser avec le SNAM pour obtenir, enfin, des textes qui permettent leur intégration dans la filière de l'enseignement artistique.

**Raymond SILVAND,
Président.**

L'enseignement artistique en questions

1 - LE RECRUTEMENT

Question n° 1 : Je viens d'obtenir mon D.E. ou mon C.A. mais je n'ai pas de poste actuellement, je souhaiterais connaître les conditions dans lesquelles je peux être recruté(e).

Le recrutement, dans un conservatoire ou une école municipale, s'effectue sous la forme de concours nationaux. Ces concours sont organisés régulièrement par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale -CNFPT-. Le CNFPT établit, à l'issue de ces concours, une liste d'aptitude et la commune, à la recherche d'un enseignant, puise parmi les lauréats dans cette liste d'aptitude. Le Diplôme d'Etat -D.E.- permet de postuler aux concours externes d'assistants spécialisés, le Certificat d'Aptitude -C.A.- permet d'accéder aux concours externes de professeurs. Ces deux concours sont des concours sur titre, cela signifie qu'aucune épreuve n'est organisée. La sélection des candidats se faisant uniquement sur dossier, examen du titre du D.E. ou du C.A., et entretien.

Une fois inscrit sur la liste d'aptitude, le CNFPT vous communiquera une liste de postes déclarés vacants par des communes. Il vous appartiendra de postuler auprès de chaque commune. L'inscription sur une liste d'aptitude ne signifie donc pas automatiquement obtention d'un poste.

Question n° 2 - Une commune, lorsqu'elle a un emploi vacant, est-elle obligée de recruter un titulaire ?

La Loi du 13 juillet 1983 précise que les besoins permanents des communes sont occupés par des fonctionnaires. Cela signifie que dès le moment où la commune déclare un emploi vacant et que cet emploi est destiné à couvrir un besoin qu'elle va avoir de façon permanente, et c'est le cas la plupart du temps en ce qui concerne les emplois de l'enseignement artistique, elle doit faire appel à un fonctionnaire. Il y a deux possibilités, soit avoir recours à des enseignants inscrits sur la liste d'aptitude de l'emploi qu'elle cherche à faire occuper, soit recruter par mutation. La Loi prévoit uniquement un recours exceptionnel à des non-titulaires pour une durée limitée à un an. Les préfetures sont, depuis la mise en place progressive des concours de l'enseignement artistique, de plus en plus soucieuses de faire respecter cette législation et accordent de plus en plus parcimonieusement les autorisations de renouvellement des contrats à durée déterminée. Ces autorisations de renouvellement ne sont accordées que dans l'hypothèse où il y a, selon la Loi (article 3 de la Loi du 26 janvier 1984) : "nécessite de faire face temporairement et pour une durée maximale d'un an à la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu dans les conditions prévues par la Loi". Il faut préciser qu'une récente circulaire de la Direction Générale des Collectivités Locales (ministère de l'Intérieur) a demandé aux Préfetures de conserver une certaine souplesse, tant que les concours dans l'enseignement artistique n'étaient pas complètement opérationnels.

Question n° 3 - J'ai le D.E. ou le C.A., je suis en poste depuis plusieurs années et je souhaite être titularisé(e). Que dois-je faire ?

Le maire de la commune qui vous emploie ne peut pas vous titulariser si vous n'êtes pas inscrit sur une liste d'aptitude. Il y a donc plusieurs possibilités envisageables :

1) Vous étiez en poste le 27 janvier 1984 et vous avez déjà déposé une demande de titularisation qui vous a été refusée ou à laquelle il n'a pas été répondu, il peut être possible de relancer le maire sur la base de cette demande en lui demandant une titularisation directe.

N.B. : Un Décret devrait être prochainement publié ouvrant un nouveau délai à l'intérieur duquel les candidats remplissant les conditions légales pourront déposer une nouvelle demande de titularisation directe (articles 126 et 127 de la Loi du 26 Janvier 1986, Décret du 18 février 1986, Décret du 4 août 1993).

2) Vous n'étiez pas en poste le 27 janvier 1984, vous pouvez postuler au concours externe et interne du cadre d'emplois où vous voulez être titularisé. Et ce n'est qu'une fois que vous serez sur la liste d'aptitude que le maire pourra vous titulariser.

3) Si vous remplissez les conditions prévues par la Loi du 16 décembre 1996 relative à la résorption des emplois précaires dans la Fonction Publique Territoriale (voir notre article à ce sujet), vous pouvez être titularisé sur la base de ce texte.

Question n° 4 - Je viens d'obtenir le D.E. ou le C.A., je suis en poste depuis plusieurs années, comment faire reconnaître mes diplômes à mon employeur ?

Il est nécessaire d'envoyer un courrier recommandé à votre employeur lui indiquant que vous venez d'obtenir votre diplôme. Il doit, en principe, en tirer les conclusions et vous rémunérer sur la base d'un échelon de l'emploi d'assistant spécialisé d'enseignement artistique si vous avez le D.E. ou de celui de professeur si vous avez le C.A. Néanmoins si, par exemple, vous êtes sur un emploi d'assistant spécialisé actuellement et que vous venez d'obtenir le C.A., le maire n'est pas obligé de vous rémunérer par rapport à votre nouveau diplôme. En effet, vous êtes rémunéré par rapport à l'emploi qui a été créé par la commune qui n'a pas forcément prévu de faire occuper ce poste par un professeur d'enseignement artistique. Ce cas de figure peut, notamment, intervenir lorsqu'on se trouve dans une petite école non agréée. Dans ce cas, la mutation est parfois la seule solution.

Question n° 5 - Je n'ai pas le D.E. et je souhaite savoir comment je peux être titularisé(e).

1) Vous disposez d'un des diplômes permettant d'entrer dans le cadre d'emplois des assistants d'enseignement artistique. Ces diplômes figurent dans l'annexe 1 au Décret n° 92-898 du 2 septembre 1992. C'est-à-dire l'admissibilité au concours d'entrée de l'un des Conservatoires Nationaux Supérieurs de Musique et de Danse, la Médaille d'Or ou le Premier Prix, niveau préparatoire supérieur d'un Conservatoire National de Région ou d'une Ecole Nationale de Musique, un diplôme d'études musicales délivré par un Conservatoire National de Région ou une Ecole Nationale de Musique, l'admissibilité au C.A. aux fonctions de professeur des écoles de musique contrôlées par l'Etat ou au D.E. de musique. Les épreuves des examens au concours doivent être passées dans la discipline du concours. Dans ce cas, vous pourrez postuler au concours sur titre d'assistant quand celui-ci sera organisé par le CNFPT (voir calendrier) dans le cadre des concours réservés prévus pour le printemps et l'été 1997.

2) Vous n'avez aucun des titres permettant d'accéder au concours d'assistant mais, en revanche, vous avez des titres d'un niveau équivalent à BAC + 4 dans le domaine musical, à ce moment vous pouvez avoir recours à la Commission de Recevabilité vous permettant de postuler au concours d'emploi de professeur ou bien vous avez des titres d'un niveau équivalent ou supérieur au D.E. ; la Commission de Recevabilité peut se prononcer sur votre candidature à un emploi d'assistant ou d'assistant spécialisé (article 2 du Décret n° 92-896 et article 2 du Décret n° 92-894).

N.B. : On ignore encore si une commission de recevabilité sera constituée dans le cadre des concours réservés (voir nos commentaires du Décret du 27 Décembre 1996).

3) Vous n'avez aucun des diplômes précédemment mentionnés, vous pouvez postuler au concours interne d'assistant ou d'assistant spécialisé d'enseignement artistique dès le moment où vous avez plus de trois ans d'ancienneté dans votre emploi (Décret n° 94-1157 du 28 décembre 1994 modifiant le Décret du 2 septembre 1991).

Question n° 6 - Je suis inscrit(e) sur la liste d'aptitude d'assistant spécialisé, j'ai fait une demande de titularisation, la mairie me répond que je ne fais pas le nombre d'heures suffisant pour être titularisé(e).

Question n° 7 - A quoi bon organiser des concours d'entrée dans un cadre d'emplois puisqu'il existe déjà un C.A. et un D.E. qui ont déjà validé le niveau de compétence ?

Question n° 8 - J'ai le D.E. et je suis en poste depuis plus de trois ans, dois-je postuler au concours externe ou au concours interne ?

Question n° 9 - La commune qui m'emploie s'apprête à me titulariser mais m'oblige à accepter une annualisation de mon temps de travail. Qu'est-ce que cela signifie ? Que dois-je faire ?

1) Vous faites un nombre d'heures supérieur à 10 heures hebdomadaires. Dans ce cas, vous pouvez être titularisé sur le fondement du Décret du 20 mars 1991 sur un emploi à temps non-complet correspondant au nombre d'heures que vous faites réellement. Vous serez exactement dans la même situation statutaire qu'un enseignant travaillant à temps complet. En revanche, vous continuerez à cotiser à l'IRCANTEC si vous faites moins de 15 heures hebdomadaires.

2) Vous effectuez un temps de travail inférieur à un mi-temps. Dans ce cas, vous pouvez également être titularisé mais vous relèverez d'un statut différent de celui des titulaires à temps plein. Vous serez titularisé sur un emploi ayant la dénomination d'assistant spécialisé, assistant ou professeur, mais sans être intégré dans ce cadre d'emplois (article 6 du Décret du 20 mars 1991). Votre position vous permettra de bénéficier de conditions d'avancement normal et également d'être muté ; en revanche, elle ne vous permettra pas de bénéficier des dispositions de l'article 97 de la Loi du 26 janvier 1984 en cas de suppression d'emploi. Dans cette hypothèse, votre situation serait plutôt assimilable à celle d'un agent employé sur un contrat à durée indéterminée. Cela signifie en clair, que dans le cas où le maire décidait de fermer votre classe ou en cas d'insuffisance d'élèves, vous pourriez être licencié. Cette position est donc beaucoup moins favorable que celle d'un véritable fonctionnaire titulaire et intégré dans le cadre d'emplois. Une telle proposition de titularisation doit être examinée avec beaucoup d'attention car elle signifie que, en cas de licenciement, vous perdez tous les droits liés à votre inscription sur la liste d'aptitude. Mais cette situation peut aussi présenter un intérêt, notamment en ce qui concerne les instruments dans lesquels il est rare de trouver un nombre d'heures assez important pour constituer un temps complet. En effet, la Loi permet à ces enseignants d'être titularisés sur plusieurs postes et, de cette façon, d'arriver à voir un nombre d'heures supérieur au mi-temps et donc à être intégré, de plein droit, dans le cadre d'emplois (article 20 du Décret du 20 mars 1991).

Le D.E. et le C.A. sont des examens qui permettent d'apprécier les compétences musicales et pédagogiques d'un enseignant.

L'objet des concours d'entrée dans la Fonction Publique Territoriale, organisés par le CNFPT, est différent.

Il permet d'établir une adéquation entre le nombre d'enseignants disponibles et compétents et les besoins des communes.

A un moment donné, le CNFPT procède à l'évaluation des postes vacants et organise un concours pour sélectionner les personnes qui sont titulaires du C.A. ou du D.E. ou qui veulent postuler au concours interne.

Le concours externe est, en principe, destiné à des enseignants qui n'ont jamais travaillé mais qui possèdent le titre permettant l'accès au grade convoité. Le concours interne est destiné aux gens qui n'ont pas les titres mais qui sont en poste depuis plus de trois ans. Dans la situation actuelle de l'enseignement artistique, cette distinction devient souvent très arbitraire et donc c'est à chacun de faire son choix. Il est impossible de postuler aux deux concours et il est difficile d'orienter, à priori, un enseignant sur un concours interne ou un concours externe. Les résultats des années précédentes ont montré que, d'une discipline à l'autre, il pouvait être plus avantageux de postuler à l'un ou à l'autre de ces concours.

L'annualisation du temps de travail est une mesure qui permet à un employeur de répartir de façon irrégulière, au cours de l'année, le temps de travail de ses employés. Appliquée aux écoles de musique municipales, l'annualisation donne la possibilité aux maires d'exiger, à salaire constant, un temps de travail supérieur en compensation de l'octroi des congés scolaires au-delà des cinq semaines de congés annuels constituant un minimum pour l'ensemble des fonctionnaires territoriaux. Par exemple : un assistant spécialisé au 1er échelon, nommé sur un emploi à temps non-complet de 15 heures, devra effectuer 20 heures hebdomadaires pendant les périodes scolaires.

Il verra, par contrecoups, son taux horaire brut passer de 89 francs à 68 francs (voir notre article dans *l'Artiste Musicien* n° 114).

C'est la Loi du 28 décembre 1994 qui a introduit l'annualisation du temps de travail dans la Fonction Publique Territoriale, à titre expérimental (cf Loi du 26 janvier 1984, article 105, alinéas 2 et 3). Actuellement seul le Décret d'application relatif aux emplois à temps partiel a été publié (Décret du 24 avril 1995). **Le Décret concernant l'application de la Loi aux emplois à temps non-complet n'a pas été publié.**

N.B. : Rappelons que la plupart des emplois qui ne sont pas à temps complet dans l'enseignement artistique sont des emplois à temps non-complet ! (et ce n'est pas une lapalissade - voir la question sur ce sujet).

L'annualisation du temps de travail est donc inapplicable et illégale dans la Fonction Publique Territoriale.

Le Syndicat peut, dans votre cas, adresser un courrier au maire de votre commune pour lui rappeler l'illégalité des mesures d'annualisation qu'il s'appête à prendre. On peut également attirer l'attention des services du Contrôle de Légalité (Préfecture ou Sous-Préfecture) sur ce point particulier (il est à noter que, en dépit de ce qui précède, certains centres de gestion, dont celui de la Grande Couronne, n'hésitent pas à préconiser ce moyen aux communes qui lui demandent conseil). Si, malgré ces interventions, le maire maintient sa décision d'annualiser votre temps de travail, il faudra envisager le dépôt d'un recours devant le juge administratif.

Question n° 10 - J'occupe plusieurs emplois à temps non-complet comme non-titulaire, je suis inscrit(e) sur la liste d'aptitude, dans quelles conditions peut se faire ma titularisation ?

Il est possible de demander à être titularisé sur plusieurs postes simultanément à condition que la totalité ne dépasse pas 115 % d'un emploi à temps plein (articles 7 et 8 du Décret n° 91-298 du 20 mars 1991). Votre situation statutaire sera alors la même dans tous ces postes. Les décisions vous concernant seront prises conformément aux dispositions du Décret du 20 mars 1991. Si un seul de vos employeurs souhaite vous titulariser, vous pourrez par la suite être titularisé directement sans avoir à repasser par la liste d'aptitude dans les autres emplois à temps non-complet. A la fin du stage, la reprise de votre ancienneté devra tenir compte de l'ensemble des postes occupés, que la titularisation intervienne sur un ou plusieurs postes.

Question n° 11 - Comment une commune procède-t-elle pour recruter un enseignant non-titulaire ?

Le recrutement est direct et "intuitu personae" (pris en considération de la personnalité du candidat). Il n'y a pas de procédé organisé de sélection, comparable au recrutement des titulaires.

Dans le cas des non-titulaires, c'est le principe de libre administration des collectivités locales en matière de gestion du personnel qui prévaut. Le maire a donc un pouvoir discrétionnaire pour apprécier l'aptitude du candidat à exercer les fonctions de l'emploi vacant. Ce pouvoir est seulement limité par le contrôle du juge administratif en cas d'erreur manifeste d'appréciation.

Selon Roland THIMONIER *Les agents non-titulaires des collectivités territoriales*, page 64 : "La Loi est muette sur le mode de sélection des candidats aux emplois de non-titulaires..." "La loi du 26 janvier 1984 ne comporte aucune disposition visant à contrôler l'aptitude professionnelle des candidats aux emplois de non-titulaires". Ceci étant posé, il n'existe donc pas d'obligation pour un agent ainsi recruté de posséder les titres permettant l'accès à l'emploi de titulaire qu'il occupe.

Néanmoins, pour être valable, le recrutement sur un grade déterminé (par exemple : professeur) doit être fait en considération de la compétence du candidat établie par son expérience professionnelle, sa notoriété dans la profession, ou ses diplômes (Médaille d'Or...).

Par exemple, un professeur en poste dans un établissement où il est rémunéré à l'indice 433 peut remplacer un autre professeur indisponible dans les mêmes conditions, qu'il ait ou non le C.A.

ACTE DE NOMINATION

Forme

L'engagement doit être écrit (article 3 du Décret du 15 février 1988).

Arrêtés ou contrats ? Il peut faire l'objet d'un arrêté ou d'un contrat. L'arrêté est un acte unilatéral pris par le maire et notifié à l'agent. Le contrat nécessite la signature du maire et de l'agent. Le contrat permet de définir l'emploi de façon plus précise et adaptée au besoin local et peut être préférable lorsque l'emploi ne correspond pas à un emploi statutaire. Ce n'est évidemment pas le cas dans le domaine de l'enseignement artistique où les besoins des communes peuvent toujours être satisfaits par des emplois statutaires de professeurs, assistants ou assistants spécialisés. Les mairies sont alors obligées de se conformer strictement aux statuts du 2 septembre 1991 pour définir les emplois. Le contrat n'offre donc pas d'avantage particulier par rapport à l'arrêté de nomination.

Maire ou Conseil Municipal ? Lorsqu'il s'agit de remplacer un titulaire, l'emploi est nécessairement déjà créé et ne nécessite pas de délibération du Conseil Municipal. C'est le maire qui est compétent pour procéder au recrutement (Tribunal Administratif de Marseille, le 29 mars 1984, Aix-en-Provence). Lorsqu'il s'agit d'un emploi nouvellement créé, une délibération municipale doit être prise préalablement à la décision de recrutement du maire. Le contrat, comme l'arrêté, est soumis au contrôle de légalité de la préfecture.

Contenu

L'acte d'engagement doit contenir les éléments suivants :

Visa : les textes habituellement visés sont la Loi sur la décentralisation du 2 mars 1982, la loi sur la Fonction Publique Territoriale du 26 janvier 1984, le Décret sur le statut des agents non-titulaires de la Fonction Publique Territoriale du 15 février 1988 (pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984) ;

Considérants (motifs) : la commune doit impérativement indiquer le motif pour lequel l'agent est recruté : remplacement, vacance d'un emploi ne pouvant être pourvu immédiatement par un fonctionnaire (article 3 de la Loi du 26 janvier 1984) ;

Mention du poste et définition : pour un remplacement, le poste est celui qui était occupé par le fonctionnaire indisponible lorsque celui-ci occupait un emploi statutaire, même grade (professeurs, assistants, assistants spécialisés) et mêmes fonctions ;

Date de prise d'effet et terme de l'engagement : la date de prise d'effet est celle à laquelle l'agent prend son poste. Elle doit être aussi précise que possible (pour des questions de responsabilités). En revanche, le terme (la date à laquelle le contrat prend fin) n'est pas toujours fixé de façon certaine dès la conclusion de l'engagement. Par exemple, en cas de remplacement pendant la durée d'un congé-maladie, il est possible de convenir que l'engagement prendra fin avec la réintégration du titulaire. Naturellement, cette incertitude ne dispense pas l'employeur du respect des délais de préavis prévus à l'article 38 du Décret du 15 février 1988 (huit jours, un mois ou deux mois selon la durée de l'engagement). Dans le cas où le recrutement intervient pour répondre à une vacance d'emploi ne pouvant être occupée par un fonctionnaire, la durée de l'engagement est d'un an maximum (article 3 de la Loi du 26 janvier 1984). L'engagement est renouvelable d'année en année tant que la titularisation sur ce poste reste impossible.

Question n° 12 - Qu'on m'appelle vacataire ou non-titulaire, qu'est-ce que ça change ?

De nombreux enseignants sont aujourd'hui considérés comme des vacataires par les communes qui les emploient. Soit qu'ils aient un contrat ou un arrêté de nomination utilisant la dénomination "vacataire", soit qu'ils se voient appliquer le régime juridique de cette catégorie d'emplois : rémunération à l'heure effective, pas de paiement des congés annuels... Ce statut est pratique pour l'employeur. Il lui permet de contourner la réglementation concernant le recrutement et le statut des agents non-titulaires sur emploi permanent (Décret du 15 février 1988).

Pratique, mais illégal. Le recours à cette qualification ne se justifie que dans des cas bien spécifiés par la Loi et la jurisprudence. Or :

1) L'enseignement artistique est un besoin permanent qui nécessite une activité permanente de l'administration.

2) Il en découle que les emplois de l'enseignement artistique sont, par nature, des emplois permanents (réponse à question écrite - J.O. Sénat du 1er octobre 1987, page 1563).

3) Un emploi permanent ne peut pas être occupé par un vacataire. Un vacataire est une "personne engagée pour assurer une mission dont l'objectif fixé par l'acte d'engagement doit être précis et facilement identifiable, l'intéressé étant recruté uniquement pour la période nécessaire à l'accomplissement de cette tâche" (réponse à question écrite n° 1086 - J.O. Débats Assemblée Nationale du 21 novembre 1988, page 3352).

4) Les professeurs d'enseignement musical ne sont donc pas des vacataires. Cette interprétation a été confirmée par un arrêt du Conseil d'Etat du 23 novembre 1988 (Dame PLANCHON C/Ville d'Issy-les-Moulineaux).

5) Le fait d'être rémunéré sur la base de vacances mensuelles multipliées par un taux horaire ne permet pas pour autant d'assimiler l'agent à un vacataire (cf arrêt Dame PLANCHON).

6) La dénomination de vacataire figurant sur l'acte d'engagement est sans influence sur le statut applicable à l'enseignant (principe général d'interprétation jurisprudentielle - voir Arrêt HALISSON ; C.A.A. Nancy du 16 avril 1991).

Conséquences :

1) Les enseignants non-titulaires sont soumis au Décret du 15 février 1988 régissant les agents non-titulaires des collectivités locales sur emploi permanent. Ce Décret, sorte de "mini statut" des agents non-titulaires confère un certain nombre de droits aux enseignants : acte d'engagement écrit, droit aux congés annuels et congés de formation, droit aux congés maladie et congés de maternité, droit aux congés non rémunérés pour des raisons familiales ou personnelles, droit au travail à temps partiel, obligation pour l'employeur de respecter la procédure prévue en cas de licenciement et de non-renouvellement de contrat.

2) Les enseignants non-titulaires ont droit à une indemnité de résidence, selon le lieu, et à un supplément familial de traitement.

3) Les enseignants en poste le 27 janvier 1984 sur un emploi permanent remplissant les conditions de diplôme et d'ancienneté figurant dans le Décret du 18 février 1986 et/ou du 4 août 1993 peuvent être titularisés sur l'emploi qu'ils occupent (mesure "réactivée" dans un Décret à paraître prochainement).

4) Les enseignants non-titulaires votent aux élections pour les Comités Techniques Paritaires.

5) Il peuvent, si une délibération municipale le prévoit, bénéficier du régime indemnitaire.

Une jurisprudence abondante est venue préciser la situation des enseignants soi-disant vacataires :

- T.A. Versailles, 14 décembre 1995, n° 952445, Mme VATINET C/Saint Michel sur Orge
- T.A. Dijon, 14 mars 1995, n° 936601, M. DOUVRAIN C/Auxerre
- T.A. Paris, 21 décembre 1995, n° 931360815, M. MEIER C/CNSAD
- C.A.A. Paris, 28 juin 1996, n° 95PA03856, M. PRUD'HOMME C/Roissy-en-France
- C.A.A. Nancy, 16 avril 1991, n° 89NC00336, M. HALISSON C/Teteguem
- C.E., 22 mai 1996, n° 105101, M. DESCARSIN C/Paris

Question n° 13 - Quelle différence y-a-t-il entre un emploi à temps partiel et un emploi à temps complet ?

Un emploi à temps partiel est un emploi qui a été créé à temps complet mais dont l'agent qui l'occupe a été autorisé à accomplir un service à temps partiel pendant une période limitée et à l'issue de laquelle il garde la possibilité de retrouver son emploi à temps complet. Cette position n'est accessible que sur demande expresse de l'agent ayant plus d'un an d'ancienneté et son acceptation est soumise aux nécessités de service. Les titulaires et les non-titulaires sont susceptibles d'en bénéficier (article 60 de la Loi du 26 janvier 1984, Décret n° 84-1104 du 10 décembre 1984 pour les titulaires ; articles 21 à 26 du Décret n° 88-145 du 15 février 1988).

Un emploi à temps non-complet est créé, dès l'origine, sur un nombre d'heures déterminé inférieur au temps complet et est régi par le Décret n° 91-298 du 20 mars 1991. De façon surprenante, il n'est néanmoins pas rare de voir des communes confondre les deux statuts, notamment en appelant temps partiel ce qui en réalité s'apparente à un emploi à temps non-complet. Les conséquences peuvent être néfastes pour les agents concernés. D'abord, l'occupation d'un emploi à temps partiel interdit tout autre emploi accessoire (ce qui est logique dans le cas d'un véritable emploi à temps partiel, l'agent ayant toujours la possibilité de réintégrer son emploi à temps complet. En revanche, l'application de cette règle à ce qui serait en réalité un emploi à temps non-complet ne se justifie évidemment pas). D'autre part, un agent à temps partiel titulaire continue de cotiser à la CNRACL. Or, l'affiliation à cette caisse exclut l'affiliation à une autre caisse du régime général (par exemple l'IRCANTEC). On se trouve donc parfois, après plusieurs années, dans des situations catastrophiques lorsque les agents ayant cotisé simultanément se voient contraints d'abandonner les droits acquis auprès de l'IRCANTEC.

2 - LE LICENCIEMENT OU LA FIN DE CONTRAT

Question n° 1 - Je n'ai pas de contrat ou bien je suis sur un engagement à durée indéterminée et on me propose un contrat à durée déterminée. Que dois-je faire ?

La première chose est de ne jamais signer immédiatement un contrat au moment où il vous est proposé directement par le directeur ou le chef du service du personnel de la commune. Il faut toujours prendre un temps de réflexion et, de préférence, adresser une copie du contrat au service juridique du syndicat. Cette situation est actuellement très fréquemment rencontrée dans tous les conservatoires de France et liée aux contrôles de plus en plus fermes qu'exercent les préfectures sur les situations contractuelles des enseignants et des contractuels de la Fonction Publique Territoriale en général. Dès que les concours ont commencé à être organisés, des préfectures imposent aux communes de se mettre en conformité et, lorsque les titularisations des agents en poste ne sont pas possibles immédiatement, leur demandent de faire signer à ces agents des contrats d'un an. Il faut savoir que quelle que soit l'ancienneté de ces agents, le simple fait de signer un contrat à durée déterminée à reconduction expresse les placent dans une situation très délicate si, à

l'issue de ce contrat, le maire décide de ne pas renouveler l'engagement. En effet, la commune, dès lors, n'est plus liée par aucun lien contractuel avec l'agent et peut donc, sous réserve du respect du préavis légal, lui notifier le non-renouvellement par simple courrier recommandé sans même avoir à motiver sa décision. La signature d'un contrat à durée déterminée dans de telles circonstances est donc une décision très lourde de conséquences. De plus elle s'accompagne, la plupart du temps, d'une diminution de salaire puisque les maires qui proposent de tels contrats en profitent, en général, pour aligner les rémunérations des enseignants sur le 1er échelon du grade d'assistant ou d'assistant spécialisé. La seule position à avoir dans ce type de situation est, d'une part, que tous les enseignants concernés puissent réagir collectivement à la proposition de nouveaux contrats de façon à éviter que des négociations puissent être faites individuellement avec chaque professeur et, d'autre part, envoyer un courrier recommandé avec accusé de réception au maire de la commune lui indiquant que sa proposition constitue une modification substantielle de votre engagement que vous ne pouvez accepter, qu'en revanche vous vous engagez à fournir les efforts nécessaires pour être titularisé dès que l'occasion s'en présentera (des arrêts de jurisprudence peuvent, le cas échéant, étayer votre argumentation : T.A. Montpellier du 21/03/1991, RODRIGUEZ contre la commune de Saint Gilles du Gard ; C.E. du 28/10/1994, BOUGON, n° 110838 ; CHARRIER, n° 110839).

Voici la très récente réponse que la Ville de Châtelleraut a fourni aux enseignants du conservatoire qui lui avaient adressé de tels courriers (responsable enseignement local : Olivier LUSINCHI, ☎ 05 49 21 14 92) :

"J'ai pris bonne note de votre argumentation concernant les conséquences liées à la modification de votre contrat.

Il est bien évident que si nous souhaitions mettre fin à votre engagement, cette procédure serait respectée.

Actuellement, il s'agit de mettre votre contrat en conformité avec les statuts de la Fonction Publique Territoriale.

Vous savez que la Loi du 26 janvier 1984 dans son article 3 ne prévoit le recours à des contractuels que dans trois cas :

- remplacement momentané d'agents titulaires (maladie, maternité, ou vacance temporaire d'emploi) ;

- absence de cadre d'emplois ;

- ou lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifie.

Les cadres d'emplois de la filière culturelle ayant été créés par le Décret du 2 septembre 1991, les agents non-titulaires n'ayant pu être intégrés doivent dans les meilleurs délais passer les concours leur permettant d'être titularisés.

Ceux-ci n'ayant pas été organisés dans toutes les disciplines, le contrôle de légalité a laissé une certaine tolérance.

Toutefois, il nous est demandé de faire appel en priorité à des enseignants titulaires comme l'exige la Loi et seulement en l'absence de candidats, les contrats sont admis.

En conséquence, nous maintenons votre contrat initial mais nous vous engageons vivement à passer les concours qui vont être mis en place suite à la parution du Décret du 27 décembre 1996, afin que votre situation puisse se régulariser..."

Question n° 2 - Je n'ai pas de contrat, est-ce que je dois demander un contrat à ma commune ?

L'absence de contrat vous permet de bénéficier d'un engagement à durée indéterminée. Une jurisprudence constante réaffirme ce principe régulièrement. Le contrat que pourrait vous proposer le maire serait nécessairement un contrat à durée déterminée d'un an. En conséquence, mieux vaut s'orienter directement vers une titularisation à courte ou moyenne échéance, plutôt que de chercher à obtenir, par le biais d'un contrat, une clarification de votre statut qui, en réalité, correspondrait à une précarisation évidente (jurisprudence : C.E. du 17/01/1996, Mme THOURY, n° 152713).

Question n° 3 - Je n'ai ni D.E., ni C.A., est-ce que je risque d'être licencié(e) ?

Comme on l'a vu, vous avez la possibilité de postuler aux concours internes des grades d'assistants, d'assistants spécialisés ou de professeurs lorsque ceux-ci seront organisés. Les préfetures ont, d'autre part, reçu des instructions de la part du ministère de l'Intérieur pour être relativement souples à l'égard des reconductions de contrats. Le risque n'est donc pas immédiat, cependant il faut être conscient que d'ici quelques années votre situation risque d'être de plus en plus difficile. Il est donc absolument impératif que vous fournissiez les efforts vous permettant d'accéder à une titularisation. Evidemment, le risque est moindre si vous êtes sur un contrat à durée indéterminée, que si vous êtes sur un contrat renouvelé chaque année pour une durée d'un an et de façon expresse.

Question n° 4 - Le directeur vient de diminuer mon nombre d'heures de cours à la rentrée, il avait déjà procédé de la même façon l'année dernière, que puis-je faire ?

Il est fréquent de voir des enseignants licenciés progressivement par une diminution très lente de leurs heures de cours. Cela évite à la commune d'avoir à licencier de façon abrupte les enseignants en leur payant les indemnités qui leur sont dues. Il est donc essentiel, dans ce type de situation, d'adresser un courrier recommandé sous forme de recours gracieux au maire de la commune en lui indiquant votre refus de cette diminution du nombre d'heures. Eventuellement, si cela est justifié par les conditions dans lesquelles vous sont notifiées ces diminutions d'heures, indiquez que vous en contestez la validité. Une diminution d'heures de cours est, la plupart du temps, assimilable à un licenciement partiel et les règles applicables sont celles qui figurent aux articles 39 et suivants du Décret du 15 février 1988. Les règles sont relativement contraignantes et protectrices et sont rarement respectées, surtout lorsque la diminution d'heures est relativement faible. Il faut savoir également que lorsque, au terme d'une diminution progressive et sur plusieurs années, l'enseignant est finalement licencié, il est fréquent que les tribunaux administratifs prennent en compte, non seulement le nombre d'heures de cours effectué la dernière année, mais considèrent qu'il s'agit d'un licenciement sur la base du nombre d'heures de cours **avant diminution** (jurisprudence : C.E. du 23/11/1988, Mme PLANCHON ; C.E. du 27/04/1984, SONZOGNI).

Question n° 5 - Je suis titulaire, intégré(e) dans un cadre d'emplois de professeur, d'assistant ou d'assistant spécialisé, je suis nommé(e) sur un emploi qui fait 15 heures hebdomadaires mais du fait de la désaffectation de plusieurs élèves, la commune envisage de diminuer mon nombre d'heures à 10 heures. Que dois-je faire ?

La procédure à suivre pour la commune est assez dissuasive et surtout très coûteuse. Elle doit, pour diminuer le nombre d'heures qui vous est attribué, supprimer l'emploi que vous occupez actuellement et créer un nouvel emploi correspondant à dix heures hebdomadaires, par délibération du Conseil Municipal. Elle doit préalablement demander l'avis du Comité Technique Paritaire et informer le président du Centre de Gestion ou du CNFPT. Elle doit également vous informer préalablement de cette décision. Vous pouvez refuser votre nouvelle affectation sur un emploi comportant un nombre d'heures inférieur. Dans ce cas, la commune doit vous maintenir en sureffectif dans des conditions conformes à l'article 97 de la Loi du 26 janvier 1984. Si, au bout d'une année, il n'y a toujours pas de solution pour vous permettre de réintégrer votre emploi dans les conditions antérieures, la commune doit solliciter votre rattachement auprès du CNFPT, si vous êtes professeur ou directeur, sinon du Centre de Gestion. Dans cette hypothèse, la commune devra payer au CNFPT ou au Centre de Gestion une cotisation équivalente à une fois et demie votre traitement pendant les deux premières années, une fois la troisième année, et aux trois-quarts de votre traitement au-delà de la troisième année. Vous resterez dans cette situation jusqu'à ce que vous ayez trouvé un nouvel emploi équivalent à celui que vous avez perdu ou bien que vous ayez refusé trois offres d'emplois équivalents faites par le CNFPT dans des conditions conformes à la Loi.

Question n° 6 - Je suis titulaire d'un emploi spécifique et la commune vient de supprimer mon emploi. Que va-t-il m'arriver ?

Une jurisprudence récente du Conseil d'Etat vient de confirmer que les titulaires d'emplois spécifiques étaient, en cas de suppression de leur emploi, soumis au régime de l'article 97 de la Loi du 26 janvier 1984. En conséquence, vous êtes maintenu en sureffectif pendant un an et, au-delà de ce délai, si aucune autre solution n'a pu être trouvée pour vous permettre de bénéficier d'un emploi équivalent à celui que vous avez perdu, vous êtes rattaché au Centre de Gestion (jurisprudence : C.E. du 15/04/1996, commune de Salon-de-Provence, n° 144093).

3 - LA REMUNERATION

Question n° 1 - Je viens d'être recruté(e) en tant que non-titulaire par une commune. Puis-je négocier ma rémunération ?

Depuis un avis donné au mois d'octobre 1995 par le Conseil d'Etat, il est admis que les agents non-titulaires peuvent être nommés à l'un des échelons du grade qu'ils occupent. Si vous êtes sur un emploi d'assistant spécialisé, vous pouvez, lorsque cela est justifié par votre compétence, vos diplômes, votre ancienneté ou bien votre rémunération dans un autre emploi à temps non-complet, demander à être rémunéré, non pas sur le premier, mais sur le troisième, quatrième ou cinquième échelon, etc. En revanche, la commune est obligée de vous rémunérer par référence à un emploi de la filière culturelle et ne peut déterminer, totalement librement, votre rémunération (avis du C.E. du 28/07/1995, n° 168605, Journal Officiel du 13/10/1995, page 14950, article 136 de la Loi du 26 janvier 1984, article 20 de la Loi du 13 juillet 1983).

Question n° 2 - J'effectue actuellement un remplacement, la personne que je remplace était rémunérée sur la base d'un indice C.A. avec un abattement de 10 %, quant à moi je suis rémunéré(e) sur la base du 1er échelon du D.E. Est-ce illégal ?

Il est certain que la rémunération accordée à la personne que vous remplacez est un élément déterminant pour la fixation de votre propre rémunération. Cependant, la commune ne peut vous faire de contrat vous rémunérant sur la même base indiciaire puisque visiblement il s'agit là d'un emploi spécifique et que la commune ne peut plus créer d'emploi spécifique mais doit nécessairement, même pour un remplacement de courte durée, se référer aux nouveaux cadres d'emplois statutaires. Pour fixer le montant de votre rémunération, elle peut se baser sur plusieurs critères : votre ancienneté, vos diplômes, la rémunération de la personne que vous remplacez. Elle conserve donc une certaine liberté. Il semble que dans un tel cas la solution la plus opportune serait de vous nommer en fonction de vos diplômes sur un grade de professeur ou d'assistant spécialisé, et à un échelon correspondant à la rémunération perçue par la personne remplacée.

Question n° 3 - Ma rémunération est calculée en multipliant le nombre de "vacations" par un taux horaire, est-ce légal ?

Ce mode de rémunération était celui habituellement utilisé en ce qui concerne le personnel considéré (à tort) comme vacataire. Bien qu'aucune décision ne soit intervenue, à notre connaissance, sur la régularité de ce procédé, il nous paraît contraire aux règles régissant désormais les agents non-titulaires sur emploi permanent de la Fonction Publique Territoriale.

En effet, l'article 136 de la Loi du 26 janvier 1984 indique que l'article 20 de la Loi du 13 juillet 1983 (statut général des fonctionnaires) est applicable aux non-titulaires.

Article 20, alinéa 1 et 2 : *"Les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire. S'y ajoutent les prestations familiales obligatoires.*

Le montant du traitement est fixé en fonction du grade de l'agent et de l'échelon auquel il est parvenu, ou de l'emploi auquel il a été nommé."

Depuis la publication des statuts particuliers de l'enseignement artistique, les communes ne peuvent plus créer d'emplois dérogeant au cadre statutaire dans le domaine de l'enseignement artistique. Le montant du traitement d'un enseignant doit donc toujours être calculé en fonction d'un grade et d'un échelon des emplois d'assistants, d'assistants spécialisés et de professeurs. Ces échelons correspondent à un traitement indiciaire annuel (C.E. du 21 octobre 1988, commune de Combles) liquidable mensuellement (1/12 de l'allocation annuelle) et payable à terme échu (Décret du 6 juillet 1962). Dès le moment où la commune liquide le traitement de l'agent de façon irrégulière d'un mois sur l'autre (interruption pendant les congés scolaires, paiement irrégulier "à l'heure effective") cette référence obligatoire à l'indice correspondant à l'échelon et au grade de l'enseignant n'est pas respectée. Le traitement perçu annuellement sort alors de la grille indiciaire de l'emploi statutaire correspondant. Et il y a là une irrégularité.

**Question n° 4 - Comment
calculer mes heures
supplémentaires ?**

Les heures supplémentaires rémunèrent les services excédant un temps plein (article 1 du Décret n° 50-1253 du 6 octobre 1950). Ces heures supplémentaires sont calculées de la même façon pour les titulaires et les non-titulaires. Il existe deux sortes d'heures supplémentaires : les heures rémunérant un service régulier effectué pendant tout le long de l'année et les heures supplémentaires exceptionnelles. Le calcul est différent :

Calcul de l'heure supplémentaire régulière

Ce taux se calcule à l'aide de la formule suivante :

$$\frac{\text{Traitement moyen}}{\text{maximum de services réglementaires}} \times \frac{5}{6}$$

Le traitement moyen est la moyenne arithmétique du traitement budgétaire de début de carrière et du traitement budgétaire de fin de carrière, c'est-à-dire :

$$\text{Taux moyen} = \frac{\text{traitement annuel début de carrière} + \text{traitement annuel fin de carrière}}{2}$$

Par exemple, pour un assistant spécialisé le taux moyen est :
 $96.087 \text{ F} + 171.216 \text{ F} : 2 = 133.651,50 \text{ F}$.

Le maximum de services réglementaires est de 20 heures. Le taux de l'heure supplémentaire annuelle est de :

$$\frac{133.651,50 \text{ F}}{20} \times \frac{5}{6} = 5.568,81 \text{ F/an.}$$

Cette indemnité est payable par neuvième.

Calcul de l'heure supplémentaire irrégulière (remplacement...)

Chaque heure est rétribuée à raison de 1/40 de l'indemnité annuelle. Par exemple, pour un assistant spécialisé, ce taux est de $5.568,81 : 40 = 139,22 \text{ F}$.

A toutes fins utiles, voici le taux de l'heure-année supplémentaire et de l'heure supplémentaire exceptionnelle pour les assistants, assistants spécialisés et professeurs d'enseignement artistique.

	heure-année	heure exceptionnelle
Assistants	5.407,58 F	135,19 F
Assistants spécialisés	5.568,81 F	139,22 F
Professeurs, classe normale	8.673,96 F	216,84 F
Professeurs, hors classe *	9.541,35 F	238,53 F

* Ce taux est calculé en ajoutant 10 % du taux applicable aux professeurs de classe normale.

Cet article a déjà fait l'objet d'une publication dans l'Artiste Musicien n° 113.

*Pierre RODIER,
Service Juridique.*

**DIRECTEUR D'ETABLISSEMENT ARTISTIQUE
DE 1ÈRE CATEGORIE**

Echelons	indice brut	Indice majoré	Salaire brut mensuel
1er	579	486	13.124
2ème	618	515	13.907
3ème	664	551	14.879
4ème	716	590	15.932
5ème	772	632	17.066
6ème	835	681	18.389
7ème	901	731	19.740
8ème	950	768	20.739
9ème	1015	818	22.089 *

* échelon exceptionnel

**DIRECTEUR D'ETABLISSEMENT ARTISTIQUE
DE 2ÈME CATEGORIE**

Echelons	indice brut	Indice majoré	Salaire brut mensuel
1er	564	475	12.827
2ème	593	497	13.421
3ème	633	527	14.231
4ème	701	579	15.635
5ème	741	609	16.445
6ème	780	639	17.255
7ème	830	677	18.281
8ème	871	708	19.118
9ème	920	746	20.145
10ème	950	768	20.739 *

* échelon exceptionnel

**PROFESSEUR CHARGE DE DIRECTION
HORS CLASSE**

Echelons	indice brut	Indice majoré + 30 points	Salaire brut mensuel
1er	587	522	14.096
2ème	667	583	15.743
3ème	720	623	16.823
4ème	773	663	17.903
5ème	840	714	19.281
6ème	901	761	20.550

**Syndicat National
des Artistes Musiciens de France**

14-16, rue des Lilas, 75019 Paris
☎ 01 44 52 55 00

Indices du 1er mars 1997

ASSISTANTS

Echelons	indice brut	Indice majoré	Salaire brut mensuel	Horaire
1er	314	294	7.939	91
2ème	343	316	8.533	98
3ème	371	337	9.100	105
4ème	400	358	9.667	111
5ème	430	376	10.153	117
6ème	460	399	10.774	124
7ème	490	420	11.341	130
8ème	520	443	11.962	138
9ème	550	464	12.529	144
10ème	580	487	13.151	151
11ème	612	511	13.799	159

ASSISTANTS SPECIALISES

Echelons	indice brut	Indice majoré	Salaire brut mensuel	Horaire
1er	320	298	8.047	92
2ème	360	329	8.884	102
3ème	380	344	9.289	107
4ème	400	358	9.667	111
5ème	435	380	10.261	118
6ème	465	403	10.882	125
7ème	495	424	11.449	132
8ème	525	447	12.070	139
9ème	555	468	12.637	145
10ème	590	495	13.367	154
11ème	638	531	14.339	165

**PROFESSEUR
DE CLASSE NORMALE**

Echelons	indice brut	Indice majoré	Salaire brut mensuel	Horaire
1er	433	378	10.207	147
2ème	466	404	10.909	157
3ème	499	427	11.530	166
4ème	534	453	12.232	176
5ème	583	490	13.232	190
6ème	633	527	14.231	205
7ème	681	564	15.230	219
8ème	741	609	16.445	237
9ème	801	655	17.687	255

**PROFESSEUR CHARGE DE DIRECTION
DE CLASSE NORMALE**

Echelons	indice brut	Indice majoré + 30 points	Salaire brut mensuel
1er	433	408	11.017
2ème	466	434	11.719
3ème	499	457	12.340
4ème	534	483	13.043
5ème	583	520	14.042
6ème	633	557	15.041
7ème	681	594	16.040
8ème	741	639	17.255
9ème	801	685	18.497

PROFESSEUR HORS CLASSE

Echelons	indice brut	Indice majoré	Salaire brut mensuel	Horaire
1er	587	492	13.286	191
2ème	672	557	15.041	216
3ème	726	598	16.148	232
4ème	780	639	17.255	248
5ème	850	692	18.686	269
6ème	910	738	19.929	287
7ème	966	780	21.063	303

Emplois précaires

La loi prise en application du protocole d'accord du 14 mai 1996 relatif à la résorption des emplois précaires dans la Fonction Publique a été publiée au Journal Officiel le 17 décembre 1996 (Loi n° 96-1093 du 16 décembre 1996 "relative à l'emploi dans la Fonction Publique et à diverses mesures d'ordre statutaires").

Ce sont les articles 6 et 7 de la loi qui concernent la mise en oeuvre des concours réservés dans la Fonction Publique Territoriale.

Ces articles sont complétés par un Décret d'application n° 96-1234 du 27 décembre 1996 (Journal Officiel du 31 décembre 1996).

Avant la mise en oeuvre de ces mesures, on est bien obligé de constater que leur portée sera extrêmement réduite du fait du maintien des conditions de diplômes permettant d'accéder aux différents cadres d'emplois, ce qui écarte d'emblée les enseignants pour qui l'intégration sur la base des concours traditionnels est la plus difficile et pour qui, bien sûr, ces concours "réservés" auraient du être destinés principalement.

De plus, le Décret d'application montre la volonté du gouvernement de minimiser encore les conséquences du protocole d'accord et de la loi.

Paradoxalement, puisqu'il s'agit de concours réservés à des agents remplissant certaines conditions d'ancienneté, les textes sont plus restrictifs sur l'exigence de diplômes que les textes organisant les concours traditionnels.

La commission de recevabilité, chargée dans le cadre des concours traditionnels d'examiner les candidatures d'enseignants ayant des diplômes d'un niveau au moins égal au D.E. ou au DUMI pour les assistants spécialisés ou au moins égal à BAC + 4 pour les professeurs et directeurs, n'existe plus dans les concours réservés.

L'obligation faite aux communes d'informer les agents concernés qui figurait dans le Décret lors de son examen le 12 décembre 1996 par le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale a mystérieusement disparu dans le texte publié au Journal Officiel.

La voix des musiciens est décidément bien difficile à faire entendre.

La portée de ce texte dépendant avant tout du nombre de postes qui sera déclaré par chaque commune, il est essentiel que les enseignants et les directeurs de conservatoires s'assurent eux-mêmes que ces déclarations sont bien effectuées auprès des délégations interdépartementales du CNFPT.

Loi du 16 décembre 1996 (articles 6 et 7) :

Des concours "réservés" peuvent être ouverts pendant quatre ans, c'est-à-dire jusqu'au 17 décembre 2000.

Le CNFPT a publié un calendrier prévisionnel des concours devant intervenir dans ce cadre en 1997 et 1998. A priori, rien ne paraît interdire que d'autres concours soient organisés par la suite sur la même base avant l'échéance du 17 décembre 2000 (voir calendrier, document n° 1).

Les candidats doivent remplir trois conditions à la date du 14 mai 1996 :

- **être agent non-titulaire** (article 3 de la Loi du 26 janvier 1984) ;
 - **être en fonction ou en congé** pris conformément aux dispositions du Décret du 15 février 1988, c'est-à-dire : congés annuels, congés pour formation (titre II), pour raison de santé, de maternité, d'adoption, d'accident du travail ou de maladie professionnelle (titre III), congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles (titre IV) ;
 - **exercer des fonctions correspondant à celles définies par les statuts particuliers.**
- Tous les cadres d'emplois de l'enseignement artistique sont concernés par ces mesures.

Les candidats doivent, en outre, remplir deux conditions à la date de clôture des inscriptions :

- **justifier des titres ou diplômes requis pour le concours externe** ; c'est-à-dire : Certificat d'Aptitude dans la discipline du concours pour les directeurs et les professeurs, Diplôme d'Etat dans la discipline ou diplôme universitaire de musicien intervenant pour les concours d'assistants spécialisés. Pour le cadre d'emplois des assistants, les diplômes requis sont ceux qui figurent en annexe I du Décret n° 92-898 du 2 septembre 1992 (voir document n° 2). On reviendra sur cette condition dans le commentaire du Décret d'application.
- **justifier d'une durée de service de même niveau de catégorie de quatre ans d'équivalent temps plein au cours des huit dernières années.** Un temps de service supérieur ou égal au mi-temps est décompté comme un plein temps. Un temps de service inférieur au mi-temps est décompté comme un emploi à 3/4 de temps. Par ailleurs, même si le texte prévoit que les conditions de diplôme et d'ancienneté sont requises seulement à la date de clôture des inscriptions, les candidats qui rempliraient déjà ces conditions le 14 mai 1996 mais qui ne seraient pas en fonction ou en congé à cette date (et donc ne rempliraient pas l'une des conditions légales) peuvent néanmoins postuler au concours à condition d'avoir travaillé entre le 1er janvier et le 14 mai 1996.

Il est certain que la condition d'exercice sur un emploi de même niveau de catégorie posera problème, notamment lorsque l'emploi occupé ne correspond pas aux titres détenus par l'agent (ex. : agent sur un emploi de catégorie B, détenteur du C.A.).

L'article 7 de la Loi précise que les personnes inscrites depuis moins de deux ans sur la liste d'aptitude établie lors des concours précédents, et qui n'auraient pas d'emploi, peuvent postuler sur un emploi du concours réservé.

Les assistants spécialisés et professeurs qui ont été inscrits sur la liste d'aptitude lors des précédents concours doivent faire connaître au CNFPT leur souhait d'être maintenus sur la liste qui sera établie dans leur discipline à l'issue des concours réservés.

Enfin, la mairie de Paris devra prendre des délibérations permettant l'application de la Loi à ses agents en situation précaire (article 11 de la Loi).

Connaissant la situation des enseignants prétendument "vacataires" de la Ville de Paris et le contentieux qui les oppose à celle-ci par l'intermédiaire du SAMUP, nous aurons à coeur de veiller tout particulièrement à la bonne mise en oeuvre de ces mesures.

P.R.

CALENDRIER PREVISIONNEL**des concours réservés 1997/1998**
Source CNFPT - Direction des Carrières Territoriales

CE DOCUMENT EST UN CALENDRIER PRÉVISIONNEL. SEULS LES ARRÊTÉS D'OUVERTURE DES CONCOURS ET EXAMENS PUBLIÉS AU JOURNAL OFFICIEL PERMETTRONT DE LES ORGANISER.

Concours	Périodes d'inscription	Périodes de déroulement (des écrits jusqu'à la date d'établissement de la liste d'aptitude)
ASSISTANT D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE ASSISTANT SPECIALISE D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE PROFESSEUR D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE <i>Concours réservés</i>	du 5 mai 1997 au 13 juin 1997	du 30 septembre 1997 à la deuxième semaine de mars 1998
DIRECTEUR D'ETABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE (musique) <i>Concours réservés</i>	du 21 juillet 1997 au 26 septembre 1997	du 25 novembre 1997 à la dernière semaine de mars 1988

ANNEXE 1 "MUSIQUE"**du Décret n° 92-898 du 2 septembre 1992**
J.O. DU 3/09/1992

Admissibilité au concours d'entrée de l'un des conservatoires nationaux supérieurs de musique et de danse.

Médaille d'or ou premier prix, niveau préparatoire supérieur, d'un conservatoire national de région ou d'une école nationale de musique.

Diplôme d'études musicales délivré par un conservatoire national de région ou une école nationale de musique.

Admissibilité au Certificat d'Aptitude aux fonctions de professeur des écoles de musique contrôlées par l'Etat ou au Diplôme d'Etat de musique (les épreuves des examens ou concours doivent être passées dans la discipline du concours).

Articles 6 et 7 de la Loi du 16 décembre 1996

Article 6

Par dérogation aux articles 36, 41, 43 et 44 de la Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, et pour une durée maximum de quatre ans à compter de la publication de la présente Loi, peuvent être ouverts des concours réservés aux candidats remplissant les cinq conditions suivantes :

1° Justifier, à la date du 14 mai 1996, de la qualité d'agent non-titulaire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, recruté en application de l'article 3 de la Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée ,

2° Etre, à la même date, en fonction ou bénéficiaire d'un congé en application du Décret pris sur le fondement de l'article 136 de la même Loi ;

3° Exercer, à cette date, dans le ressort de l'autorité organisatrice du concours, des fonctions qui correspondent à celles définies par les statuts particuliers des cadres d'emplois pour lesquels un concours au plus a donné lieu à la même date à l'établissement d'une liste d'aptitude, le cas échéant dans la spécialité considérée ;

4° Justifier, au plus tard à la date de clôture des inscriptions au concours des titres ou diplômes requis, le cas échéant, des candidats au concours externe d'accès au cadre d'emplois concerné ;

5° Justifier, à la date mentionnée au 4°, d'une durée de services publics effectifs de même niveau de catégorie au moins égale à quatre ans d'équivalent temps plein au cours des huit dernières années. Pour l'appréciation de cette dernière condition, les périodes de travail à temps non-complet correspondant à une durée supérieure ou égale au mi-temps sont assimilées à des périodes à temps plein ; les autres périodes de travail à temps non-complet sont assimilées aux trois quarts du temps plein.

Toutefois, les candidats qui, à la date du 14 mai 1996, justifiaient des titres ou diplômes et de la durée de services exigés aux 4° et 5° et qui ont exercé les fonctions mentionnées au 3° en la qualité d'agent non-titulaire prévue au 1°, pendant une partie de la période comprise entre le 1er janvier 1996 et le 14 mai 1996, sont également admis à se présenter aux concours réservés.

Un Décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application du présent article.

Article 7

Les concours réservés prévus à l'article 6 donnent lieu à l'établissement de listes d'aptitude classant par ordre alphabétique les candidats déclarés aptes par le jury.

L'inscription sur une liste d'aptitude ne vaut pas recrutement.

Tout candidat déclaré apte depuis moins de deux ans peut être nommé dans un des emplois du cadre d'emplois auquel le concours réservé correspondant donne accès, dans les conditions fixées à la dernière phrase du quatrième alinéa de l'article 44 de la Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée.

Le Décret du 27 décembre 1996 (titre I) appliqué à l'enseignement artistique

(Décret n° 96-1234 du 27 décembre 1996, JO du 31/12/1996)

Texte	Commentaires
<p>Article 1</p> <p>Peuvent se présenter, dans les quatre ans à compter de la publication de la Loi du 16/12/1996 susvisée, à un concours réservé pour l'accès à un cadre d'emplois de la Fonction Publique Territoriale, les candidats remplissant les conditions énumérées à l'article 6 de ladite Loi.</p> <p>La liste des cadres d'emplois répondant aux prescriptions du même article 6 et pour lesquels des concours réservés sont susceptibles d'être organisés figure en annexe et précise la ou les spécialités concernées.</p>	<p>← <u>Alinéa 1</u> : conforme à la loi.</p> <p>← <u>Alinéa 2</u> : tous les cadres d'emplois de l'enseignement artistique sont concernés. ... <u>toutes les disciplines</u> aussi, du moins telles qu'elles figurent dans les Décrets organisant les concours de l'enseignement artistique (Décret du 2/09/1992). (pas d'accès, notamment, au cadre d'emplois d'assistant non spécialisé aux enseignants en flûte à bec. En revanche, l'accès à ce cadre d'emplois a été rendu possible aux enseignants de formation musicale par le Décret du 19/10/1995, article 12).</p>
<p>Article 2</p> <p>Les concours à prendre en compte au titre du 3° de l'article 6 de la Loi du 16/12/1996 précitée sont tous ceux organisés depuis la date de publication des Décrets relatifs aux conditions d'accès et aux modalités d'organisation des concours pour le recrutement des cadres d'emplois concernés et ayant abouti à l'établissement d'une liste d'aptitude au 14/05/1996.</p>	<p>Les problèmes auxquels répond cet article ne concernent pas l'enseignement artistique.</p>
<p>Article 3</p> <p>Les conditions d'ancienneté requises des candidats aux concours réservés sont appréciées à la date de clôture des inscriptions auxdits concours.</p> <p>Pour les agents non-titulaires autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel, la condition de durée de services publics effectifs prévue au 5° de l'article 6 de la Loi du 16/12/1996 précitée s'apprécie à quatre ans d'équivalent temps plein au cours des huit dernières années.</p>	<p>← <u>Alinéa 1</u> : redondance : article 6, 4° de la Loi du 16/12/1996.</p> <p>← <u>Alinéa 2</u> : cet alinéa est incompréhensible. Proposition de modification : "Pour l'appréciation de la condition de durée de services publics effectifs prévue au 5ème alinéa de l'article 6 de la Loi n° 93-1093 du 16/12/1996, les périodes de travail à temps partiel sont assimilées à des périodes à temps plein".</p>

Pour les agents non-titulaires occupant plusieurs emplois à temps non complet correspondant à un même cadre d'emplois, la durée hebdomadaire de travail à retenir est égale à la somme des durées de travail de chacun de ces emplois.

Les dispositions des deux alinéas précédents s'appliquent également aux candidats bénéficiant à la date du 14/05/1996 d'un congé pris en application du Décret du 15/02/1988 susvisé. Elles s'appliquent aussi aux personnes mentionnées au deuxième alinéa de l'article 6 de la Loi du 16/12/1996 précitée.

Article 4

Chaque concours réservé est organisé dans les conditions définies ci-après.

Les collectivités et établissements énumérés à l'article 2 de la Loi du 26/01/1984 susvisée déclarent à l'autorité compétente pour organiser les concours réservés le nombre de postes, pour lesquels elles demandent l'ouverture de ces concours. Ces postes doivent être occupés ou avoir été occupés pendant une partie de la période comprise entre le 01/01/1996 et le 14/05/1996 par des agents non-titulaires remplissant les conditions énumérées à l'article 6 de la Loi du 16/12/1996 précitée.

L'ouverture du concours est arrêtée par l'autorité compétente pour organiser les concours prévus par les statuts particuliers des cadres d'emplois concernés.

Chaque concours fait l'objet d'un avis qui précise la date limite de dépôt des inscriptions, la date de l'épreuve, le nombre de postes ouverts, le cas échéant par spécialité ou par discipline, et l'adresse à laquelle les candidatures doivent être déposées.

Pour les concours organisés par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale ou par les délégations régionales ou interdépartementales de ce centre, les avis sont publiés au Journal Officiel de la République française. Ils font également l'objet d'un affichage dans les locaux du Centre National de la Fonction Publique Territoriale ou des délégations régionales ou interdépartementales de ce centre.

Pour les concours organisés par les centres de gestion et les collectivités ou établissements non affiliés, les avis sont publiés dans au moins un journal d'information générale à diffusion régionale. Ils font l'objet d'un affichage dans les

Il appartient à la collectivité de déclarer le nombre de postes pour lesquels elle demande l'ouverture des concours.

Ces postes sont ceux qui sont occupés par des agents remplissant les conditions légales.

On peut se demander à quelle obligation sont réellement soumises les collectivités. Le texte semble lier la déclaration de poste à la constatation d'un critère objectif : l'emploi a-t-il été occupé entre le 1/01/1996 et le 14/05/1996 par un agent non-titulaire remplissant les conditions ?

Si tel est le cas, cela signifie que les agents concernés devraient pouvoir exercer un recours contre la commune si celle-ci ne déclare pas la vacance de leur poste, notamment lorsque cette absence de déclaration résulte d'une mauvaise appréciation des critères définis par l'article 6 de la Loi du 16 décembre.

Pour nous, il est certain que la commune, dès le moment où les conditions requises par la loi sont remplies, doit avoir compétence liée pour déclarer la vacance de poste. Ce qui, au demeurant, n'altère pas sa liberté de recrutement puisque la déclaration de poste et le recrutement sont deux opérations distinctes (ou plutôt de non-recrutement puisque l'article 8 du projet conditionne le recrutement à la déclaration de vacance préalable).

L'organisation et la publicité des concours réservés se fera dans les mêmes conditions que pour les concours normaux.

Les concours de directeur seront organisés au siège du CNFPT.

Les concours d'assistants, d'assistants spécialisés et de professeurs seront organisés, selon la discipline, par les délégations interdépartementales du CNFPT.

(Décret du 2/09/1992 modifié par le Décret n° 95-1117 du 19/10/1995).

locaux des collectivités ou établissements concernés.

Chaque autorité organisatrice de concours assure la publicité de ces avis qui sont publiés deux mois au moins avant la date limite de dépôt des candidatures.

La désignation et la composition des jurys sont celles prévues par les Décrets fixant les conditions d'accès et les modalités d'organisation des concours pour les cadres d'emplois concernés.

Article 5

Les candidats aux concours réservés doivent fournir les pièces mentionnées aux articles 11 et 12 du Décret du 20/11/1985 susvisé.

Le jury procède à l'examen de leur dossier professionnel.

Outre la justification des titres ou diplômes requis, le dossier professionnel doit comporter tous éléments permettant au jury d'apprécier l'expérience professionnelle du candidat, notamment, son curriculum vitae et, le cas échéant, des attestations de stages ou de formations, des titres, des travaux ou des oeuvres.

← Alinéa 1 : Les pièces à fournir sont les suivantes (articles 11 et 12 du Décret du 20/11/1985) :

Pour les français :

- 1) une fiche d'Etat Civil ou un extrait d'acte de naissance ;
- 2) un certificat de nationalité française ;
- 3) un état des services militaires ou un certificat de position militaire.

Pour les autres ressortissants de la CEE :

- 1) toute pièce officielle permettant de vérifier leur âge ;
- 2) un certificat de nationalité ;
- 3) toute pièce établissant qu'ils n'ont pas subi de condamnation incompatible avec l'emploi postulé ;
- 4) toute pièce montrant qu'on est en position régulière vis-à-vis des obligations de service national de l'Etat dont on est ressortissant.

En outre, le candidat doit fournir un état détaillé et certifié des services effectués mentionnant leur durée et le grade.

← Alinéa 3

Le candidat doit justifier des titres ou diplômes requis. Son dossier doit aussi comporter tous les éléments susceptibles de permettre au jury d'apprécier son expérience professionnelle... C.V., attestation de stage, formations, titres, travaux, oeuvres.

Le titre requis pour l'accès aux emplois de directeurs et de professeurs est le Certificat d'Aptitude.

Le titre requis pour l'accès aux emplois d'assistants spécialisés est le Diplôme d'Etat ou le Diplôme Universitaire de musicien intervenant (Décret du 02/09/1992).

Les titres requis pour l'accès aux emplois d'assistants sont ceux figurant en annexe I du Décret du 02/09/1992 (voir document n° 2).

Cette exigence, qui figurait déjà dans le projet de loi qui nous avait été remis au mois de juillet et qui est maintenu dans le 4° de l'article 6 de la Loi du 16/12/1996, pose de nombreuses

difficultés dans notre profession. En effet, de nombreux enseignants compétents et en poste depuis de nombreuses années n'ont ni D.E., ni C.A., ni les diplômes leur permettant d'intégrer le cadre d'emplois des assistants.

Une application stricte des textes conduit, dès lors, à exclure ces enseignants des concours réservés. Ceci est d'autant plus regrettable qu'ils sont justement ceux pour qui l'intégration par la voie normale est la plus délicate et pour qui le renouvellement de contrat risque de poser des problèmes.

Commission de Recevabilité :

Les Décrets du 02/09/1992 fixant les conditions d'organisation des concours de directeurs, professeurs et d'assistants spécialisés prévoient l'existence d'une "commission de recevabilité" dont la mission consiste à se prononcer sur la recevabilité des demandes d'admission à concourir émanant de candidats ne possédant pas l'un des titres ou diplômes réglementairement requis, mais titulaires d'un diplôme d'un niveau équivalent ou supérieur à "quatre années d'études supérieures après le baccalauréat" pour les professeurs et directeurs ou d'un niveau supérieur ou équivalent au diplôme requis pour les assistants spécialisés et les assistants. Le Décret étant muet sur l'existence de cette commission dans le cadre des concours réservés, le SNAM a adressé un courrier au CNFPT et au ministre de l'Intérieur. Après réflexion, le ministère a finalement estimé que la commission serait compétente pour les concours réservés.

Le concours réservé comporte un entretien avec le jury, sauf pour les cadres d'emplois dont les statuts particuliers prévoient des concours sur titres sans épreuve.

← **Alinéa 4 :** Il n'y a donc pas "d'épreuves" à proprement parler mais seulement un entretien. Depuis la modification dans l'organisation des concours intervenue dans le Décret du 19/10/1995 (introduction d'un entretien dans les concours jusqu'alors exclusivement "sur titre" de directeurs, professeurs et assistants spécialisés, tous les concours de l'enseignement artistique sont des concours dits "avec épreuves". Il y aura donc un entretien pour tous les concours d'assistants, d'assistants spécialisés, professeurs et directeurs.

L'entretien a pour objet d'apprécier l'expérience professionnelle des candidats, leur aptitude à exercer leur profession et leur motivation compte tenu des missions dévolues au cadre d'emplois concerné. La durée de cet entretien est fixée à vingt minutes.

← **Alinéa 5 :** Cette formulation est quasiment identique à celle des concours "normaux" ("un entretien avec le jury permettant d'apprécier l'expérience professionnelle des candidats et leurs aptitudes à exercer leur profession dans le cadre des missions dévolues à ce cadre d'emplois") (Décret n° 95-1117 du 19/10/1995). La "motivation" des candidats est également prise en compte.

On doit se demander quelle va être la marge de manoeuvre laissée au jury, notamment lorsqu'il aura à connaître la situation de candidats non diplômés des titres réglementairement requis. Cependant, il est à noter que le projet initial de Décret prévoyait expressément de donner ce pouvoir d'appréciation au jury pour les ASEM (assistantes maternelles non diplômées). Cette disposition a été retirée dans le texte final.

Le classement par grade pourrait se faire par référence à l'emploi ou aux fonctions occupées en tant que non-titulaire, aux diplômes de l'intéressé, au classement de l'école où il exerce.

Le jury devrait, en cas de refus, pouvoir, le cas échéant, proposer une inscription sur la liste d'aptitude du grade correspondant à l'emploi pouvant être occupé par l'agent comme cela était le cas pour les mesures transitoires d'intégration prévues par les Décrets du 2/09/1991.

Proposition de modification (ajout d'un alinéa entre le 4° et le 5° de l'article 5) : "Les concours réservés d'accès aux cadres d'emplois de l'enseignement artistique comportent également l'entretien précité pour les candidats ne possédant pas les titres requis pour postuler aux concours externes de ces cadres d'emplois".

Pour les emplois des conservateurs territoriaux de bibliothèques, des bibliothécaires territoriaux, des attachés territoriaux de conservation du patrimoine et des assistants territoriaux qualifiés de conservation du patrimoine et des bibliothèques, l'entretien est remplacé par une interrogation orale portant sur un programme fixé par arrêté conjoint du ministre de la Culture et du ministre chargé des collectivités locales. La durée de cette interrogation orale est de vingt minutes. Il est attribué une note de 0 à 20.

Article 6

Le jury arrête, dans la limite des places mises au concours, une liste d'admission. Cette liste fait mention, le cas échéant, de la spécialité et de la discipline choisie par le candidat.

Le président du jury transmet cette liste d'admission à l'autorité organisatrice du concours qui établit la liste d'aptitude.

La liste est limitée au nombre de places mis au concours. Ceci afin d'éviter la multiplication des "reçus-collés". C'est-à-dire les candidats inscrits sur la liste d'aptitude mais ne pouvant trouver de poste.

Article 7

La liste d'aptitude prévue à l'article 7 de la Loi du 16/12/1996 précitée est établie par ordre alphabétique et fait mention, le cas échéant, de la spécialité et de la discipline choisie par chaque candidat.

Un candidat déclaré apte ne peut être inscrit que sur une seule liste d'aptitude d'un concours réservé d'un même grade d'un cadre d'emplois, dans les conditions fixées à l'article 11 du Décret du 20/11/1985 précité.

Tout candidat inscrit sur la liste d'aptitude peut

← **Alinéa 1** : La liste est établie par ordre alphabétique et non par ordre de classement, ce qui serait difficile s'agissant d'un concours sans épreuves.

← **Alinéa 2** : Le renvoi à l'article 11 du Décret du 20/11/1985 permet de définir les conditions dans lesquelles un candidat déjà inscrit sur une liste d'aptitude et admis à un deuxième concours peut opter pour l'inscription sur l'une ou l'autre des deux listes.

← **Alinéas 3 et 4** : Les titularisations des candidats inscrits sur la

être recruté en qualité de stagiaire par l'autorité territoriale qui a demandé l'ouverture du poste au concours réservé.

La durée de stage des candidats recrutés dans les conditions fixées par l'article 6 de la Loi du 16/12/1996 précitée est égale à la moitié de la durée applicable aux candidats issus des concours prévus par les statuts particuliers concernés.

liste d'aptitude ne pouvant se faire qu'après un stage dont la durée est néanmoins réduite de moitié par rapport au stage normal.

Etant donné l'expérience professionnelle des candidats, la titularisation devrait intervenir directement sans stage.

Par ailleurs, il semble que l'alinéa 3 restreigne les possibilités de recrutement aux seules collectivités ayant déclaré la vacance du poste. *Ceci paraît peu conforme aux principes de liberté de recrutement des collectivités et aux solutions traditionnellement retenues lors de l'organisation des concours d'accès aux cadres d'emplois. Une certaine souplesse est de mise pour permettre à la commune de titulariser un agent inscrit sur la liste d'aptitude même si elle n'a pas déclaré la vacance du poste ou si elle a déclaré la vacance d'un autre poste (ex. : déclaration d'un poste d'assistant qui est en réalité occupé par un agent remplissant les conditions légales et titulaire du D.E. ou du C.A.). Pour résoudre ce genre de conflit, la priorité doit être donnée aux solutions permettant le maintien de l'agent dans la commune où il a exercé comme non-titulaire.*

Article 8

Les stagiaires relevant des cadres d'emplois figurant en annexe du présent Décret doivent suivre la formation de perfectionnement prévue, le cas échéant, par les statuts particuliers correspondants pour les agents accédant au cadre d'emplois par la voie de la promotion interne en application de l'article 39 de la Loi du 26/01/1984 précitée.

Ne concerne pas l'enseignement artistique.

Article 9

Les conditions de classement dans chacun des cadres d'emplois sont celles prévues par les statuts particuliers desdits cadres d'emplois et, à défaut, par le Décret du 30/12/1987 susvisé.

Le classement se fait selon les règles établies par les statuts particuliers. Pendant le stage, l'agent est rémunéré au 1er échelon de son emploi. Lors de la titularisation, il est classé à un échelon calculé en tenant compte d'une reprise partielle de son ancienneté. Si la prise en compte de son ancienneté ne suffit pas à lui faire retrouver son traitement de non-titulaire, il bénéficie d'une indemnité temporaire lui permettant de ne pas subir de perte de salaire (cf Décret du 2/09/1991).

Article 10

Les recrutements des lauréats des concours réservés sont pris en compte pour l'application des dispositions de l'article 39 de la Loi du 26/01/1984 précitée.

Les recrutements effectués sur la base des concours réservés sont pris en compte dans le calcul du nombre de postes pouvant être pourvus par examen professionnel.

Le projet de Décret prévoyait d'assujettir les communes à une obligation d'information vis-à-vis des agents qu'elles emploient. Cette innovation n'a finalement pas été retenue dans la mouture finale. Ce recul est significatif de la volonté du gouvernement de minimiser la portée du protocole du 14/05/1996.

Enfin, on regrette que la "réactivation" des mesures de titularisation directe des agents en poste le 27/01/1984 (articles 126 et 127 de la Loi du 26/01/1984) n'apparaisse pas dans le projet de Décret alors qu'elle figurait dans le protocole d'accord du 14/05/1996. On sait que, à défaut d'information ou de posséder les diplômes requis, de nombreux enseignants remplissant les conditions légales n'ont pu bénéficier de ces mesures (Décrets du 18/02/1986 et du 4/08/1993).

CONCLUSION

Le caractère restrictif du texte risque de poser un vrai problème statutaire pour les enseignants non-titulaires ne remplissant pas les conditions légales.

On peut craindre, en effet, que les préfetures soient plus exigeantes quant au renouvellement des contrats qui leur sont soumis après les concours.

Mais les enseignants actuellement inscrits sur les listes d'aptitude des concours de professeurs et d'assistants spécialisés peuvent également être pénalisés par ces concours car, à priori, les emplois créés devraient correspondre à des postes actuellement occupés par des non-titulaires non-inscrits sur une liste d'aptitude et non à de véritables créations de postes permettant d'accueillir des enseignants venus de l'extérieur (on peut penser que les directeurs de conservatoires préfèrent, en général, conserver les enseignants en place qui forment l'équipe pédagogique). Néanmoins, l'organisation de ces concours sera décomptée pour l'application de l'article 44 de la Loi du 26/01/1984. En clair, cela signifie que les enseignants actuellement sur la liste d'aptitude des professeurs qui ne seraient pas recrutés comme stagiaires, à l'issue des concours réservés, ne pourront continuer à bénéficier de l'inscription sur la liste et devront donc repasser le prochain concours de professeur. Les enseignants inscrits sur la liste d'aptitude d'assistants spécialisés seront limités à un renouvellement d'un an, sans prolongation possible dans les conditions de l'article 44, alinéa 5 (possibilité de renouvellement au-delà de deux ans lorsque il n'y a pas eu de nouveau concours dans l'intervalle).

L'application des règles de droit commun paraît injuste compte tenu du fait que ces concours ne constituent pas une véritable opportunité d'emploi pour ces personnes.

Enfin compte tenu, d'une part, du fait que des concours ont déjà été organisés pour les assistants spécialisés et les professeurs, d'autre part, des restrictions budgétaires des communes, on peut penser que le cadre d'emplois le plus concerné sera celui des assistants d'enseignement artistique.

Il y aurait lieu de modifier la définition de cet emploi telle qu'elle est formulée dans l'article 2 du Décret n° 92-861 du 2 septembre 1991 : "Les assistants d'enseignement artistique sont chargés d'assister les enseignants de musique, de danse, d'art dramatique ou d'art plastique".

Cette définition ne correspond pas à la réalité des fonctions occupées par ces enseignants. Surtout, elle induit qu'ils assistent des professeurs et ne peuvent donc être employés que dans des ENM ou CNR (cf article 2 du Décret n° 91-857 du 2 septembre 1991).

Une application stricte des textes conduirait à limiter considérablement la portée des concours réservés puisque les enseignants d'écoles municipales non contrôlées par l'Etat ne pourraient en bénéficier.

Au-delà de ces difficultés "techniques" le succès relatif des concours dépendra, dans une large mesure, de l'influence que pourront exercer les préfetures, les organisations syndicales et les enseignants eux-mêmes pour inciter les communes à jouer la carte de la titularisation.

P.R.

Le congé de fin d'activité

Nouveauté instaurée par la Loi du 16 décembre 1996 (titre II), le congé de fin d'activité permet désormais à un agent territorial (fonctionnaire ou non-titulaire) de cesser son activité dès 58 ans, tout en percevant 75 % de son traitement s'il est fonctionnaire, ou bien 70 % s'il est non-titulaire, et jusqu'à 60 ans.

Les conditions à remplir **pour les fonctionnaires** sont (article 22) :

- 1) soit justifier de 37,5 années de cotisations CNRACL ou auprès d'un autre régime de base obligatoire d'assurance vieillesse et avoir accompli au moins 25 ans de service effectif comme titulaire ou non-titulaire dans une collectivité publique ;
- 2) soit justifier de 40 années de cotisations et avoir accompli au moins 15 ans de service effectif comme titulaire ou non-titulaire dans une collectivité publique.

Les conditions à remplir **pour les agents non-titulaires** sont (article 26) :

- 1) ne pas bénéficier d'un congé non rémunéré ;
- 2) justifier de 160 trimestres validés au titre des régimes de base d'assurance vieillesse et avoir accompli au moins 25 années de service effectif.

(N.B. : La condition d'âge de 58 ans n'est pas opposable lorsque l'agent public ou le fonctionnaire justifie de 172 trimestres et 15 ans de service effectif).

La demande doit être adressée au maire par l'enseignant intéressé. Le maire apprécie en tenant compte des nécessités de service. Le refus pourra faire l'objet d'un recours devant la Commission Administrative Paritaire -CAP- ou le Comité Technique Paritaire -CTP-.

Les enseignants, qui remplissent les conditions requises le 1er janvier 1997, peuvent bénéficier du congé de fin d'activité jusqu'au 1er mars 1997, sinon le congé de fin d'activité ne pourra débuter qu'entre le 1er juillet et le 1er septembre 1997 (article 31).

Les fonctionnaires et agents non-titulaires, qui bénéficient de ce congé, ne peuvent exercer **aucune activité rémunérée**.

La collectivité pourra être remboursée du montant du revenu de remplacement versé à l'agent par un fonds de compensation géré par la caisse des dépôts et consignations, à condition qu'elle recrute un fonctionnaire pour compenser ce départ.

P.R.

L'Ecole Nationale de Musique et de Danse de Yerres - 1996

Le changement de municipalité en 1995, la situation de faiblesse de l'école provoquée par l'absence de directeur, ont créé une situation de conflit avec la mairie au moment du renouvellement des contrats des professeurs non-titulaires de cette école en juin 1996.

Depuis la nationalisation de l'école en 1982 tous les non-titulaires contractuels étaient rémunérés en référence à l'indice majoré 378 - 10 % (C.A. moins 10 %, 16 heures de cours par semaine), soit 131,40 francs brut horaire. Les nouveaux contrats proposés par une lettre du maire datée du 4 juin 1996 sont établis en référence au second ou troisième échelon de la grille d'assistant spécialisé, indice majoré 329 ou 344 pour 20 heures de cours par semaine, soit salaire horaire brut de 101 francs pour le second échelon et 105,50 francs pour le troisième échelon (la différence d'échelon tient compte de l'ancienneté).

Baisse de salaire de 30 % et de 25 %.

En réponse à la lettre du maire, les contractuels ont demandé à négocier leurs contrats collectivement, proposant la référence au 7ème échelon (grille assistant spécialisé, conformément aux statuts de 1991), indice majoré 424 (salaire diminué de 1,3 %) en compensation du changement de catégorie, précarité, etc.

Ils notifiaient expressément leur volonté de continuer à travailler à l'ENMD de Yerres (lettre du 12 juin 1996, élaborée avec Pierre RODIER).

Après une réponse négative de l'administration municipale (lettre du 28 juin 1996) la section syndicale du SNAM de l'ENMD a donc mis en oeuvre avec l'aide Pierre RODIER et François NOWAK une stratégie pour entamer une négociation en septembre :

- engager les professeurs titulaires ou non à rester fermement unis sur cette revendication et à rester mobilisés ;
- informer l'association de parents d'élèves de l'école ;
- informer les élus municipaux, conseillers généraux, le député ;
- demander à négocier avec Monsieur le maire en personne.

Le 17 septembre 1996 cette dernière demande est refusée.

Le 26 septembre une délégation de contractuels, accompagnés par Pierre RODIER, est reçue par le secrétaire général, Monsieur J.M. ANDRE, et le directeur

des Ressources Humaines, Monsieur Y. BALESTRIERE, un élu de la majorité et le directeur du cabinet du maire.

Elle refuse la baisse de salaire.

Fait valoir qu'il n'y a aucun texte qui empêche un contractuel de négocier son contrat avec l'employeur municipal, qu'il n'y a aucune obligation légale de référence à une grille administrative quelconque et qu'en conséquence le salaire peut être reconduit tel quel, légalement.

Elle propose donc à nouveau (pour se faire comprendre de l'administration) la rémunération des contractuels en référence au 7ème échelon pour tous et demande une nouvelle fois à exposer ses arguments au maire en personne.

Le 30 septembre, la déléguée syndicale SNAM rencontre le directeur des Ressources Humaines, revient sur tous ces points et dépose une lettre au maire lui demandant d'intervenir dans une négociation entre syndicat, contractuels et administration.

Le 8 octobre, réponse du maire à cette lettre : refus d'accorder le 7ème échelon, on reste au 2ème et 3ème, mais attribution d'une prime mensuelle de suivi des élèves de 160 francs (pour un temps plein) !

Pas question de négocier non plus.

Rencontre de la déléguée syndicale SNAM avec parents d'élèves et élus de l'opposition Compréhension et soutien, officiel, de la part de ces derniers.

Les 8 et 9 octobre, le nouveau directeur en poste depuis le 1er septembre, contractuel pour un an, prend connaissance du dossier, rencontre la déléguée syndicale CFDT des communaux et celle du SNAM de l'école et se rend compte que la quasi-totalité des professeurs soutiendront leurs collègues. Il prend conscience alors de l'existence d'une réelle équipe d'enseignants et de sa détermination.

Le 10 octobre, assemblée générale des professeurs en présence du directeur, porteur du message de la mairie : "Il n'y a pas lieu de négocier, si les non-titulaires ne signent pas, il seront démissionnaires, etc."

Décision de l'assemblée générale des contractuels : il ne signeront pas de contrats avant qu'il y ait eu ouverture de négociations.

Le directeur est donc devenu l'intermédiaire et annonce, le 14 octobre, aux contractuels de nouveau réunis en assemblée générale que la mairie établira les contrats en référence aux 4ème et 5ème échelons (suivant l'ancienneté).

L'assemblée générale émet une acceptation de principe avant décision définitive avec de sérieuses réserves = baisse de salaire de 20 % et 13 % encore trop importante, égalité de rémunération de tous les non-titulaires supprimée, décision arbitraire imposée sans concertation, incertitude quant au paiement des travaux supplémentaires occasionnés par certaines prestations publiques des élèves, spécialement en danse.

Après consultation de chacun, la proposition est acceptée dans l'urgence et sous la pression du secrétaire général qui donne une date limite aux signatures et refuse de laisser les contractuels prendre connaissance du contrat chez eux en toute tranquillité. Une contractuelle ne signera pas dans ces conditions, elle sera déclarée "démissionnaire"...

Commentaires :

Aspects positifs :

- gain de deux échelons pour chacun des contractuels ;
- l'unité de l'équipe des professeurs titulaires et non-titulaires : peu de professeurs indifférents, minorité active, majorité très attentive ;
- importance déterminante du soutien des titulaires et des contractuels ayant le C.A., refusant la baisse de salaire pour leurs collègues ;
- le soutien et la présence du SNAM pour défendre l'ensemble des professeurs.

Aspects négatifs :

- baisse de salaire non évitée ;
- éviction d'un professeur (non signataire) ;

- nous n'avons pas pu négocier : dialogue impossible avec le Maire ;
- décisions administratives et salariales prises sans concertation avec les contractuels et avec les représentants syndicaux ;
- la hiérarchie administrative discute avec l'expert (le directeur) pas avec les professeurs salariés ;
- aversion et méfiance visible et constante envers toutes formes de compétences autres qu'administratives
- ignorance des problèmes de culture et de pédagogie, et manque de volonté de compréhension à ce sujet ;
- l'argent et la rentabilité financière seraient-ils les seuls critères à retenir pour définir une politique culturelle.

Conclusion, que faire ?

Expliquer aux parents, aux élèves, aux citoyens, pourquoi les enfants doivent pouvoir faire de la musique, du théâtre, de la danse, pourquoi ils ont besoin de professeurs qualifiés et formés, fiers de leur métier ? L'éducation culturelle, sportive et scolaire est la base d'une société. Faire des économies sur ce chapitre équivaut à la ruine de cette société à moyen et long termes. Le processus de dégradation est hélas entamé, le service public décrié et méprisé, nous refusons donc de participer à l'abandon de nos missions et c'est pourquoi nous, professionnels, artistes, souhaitons être associés à l'utilisation de l'argent de nos concitoyens.

Note : Prime de rendement de 2.000 francs par an supprimée dès l'élection du nouveau maire (RPR) en 1995. Menaces sur le temps de travail et sur l'existence même de l'ENMD. L'ENMD comptait 11 titulaires et 34 non-titulaires en juin 1996.

*Anne-Marie FRANCOIS,
Déléguée Syndicale SNAM.*

Demande d'adhésion

Nom :

Prénom :

Adresse :

Code postal :

Ville :

Profession :

A renvoyer au SNAM, 14-16 Rue des Lilas, 75019 Paris

SAMMAR's blues

Je suis devenu responsable de la branche Enseignement pour le SAMMAR, petit à petit. J'ai 32 ans et j'enseigne le violoncelle depuis 8 ans. J'ai vécu la mise en application de la filière culturelle en 1991 comme un punishment, la sanction d'être ce que j'étais. J'ai vu les aberrations de la constitution initiale du cadre d'emplois, j'ai compris que l'aléa qui prévaut dans la quête des premiers emplois pouvait être déterminant bien des années plus tard. Hasard, nécessité, déterminisme... où se placent le service public, la musique, mes élèves ?

Comprendre pourquoi j'en suis arrivé là. Comprendre qu'on ne rattrape pas le passé et tous ces aiguillages sur lesquels on a déjà roulé son chemin. Rentrer dans les Décrets, les Lois et autres arrêtés comme on s'engage vers une destination incertaine. Aller au devant de ceux qui, plus anciens ou titulaires ou directeurs, savent, et montrer à ceux-là dont j'aurai voulu qu'ils soient les derniers à la voir cette ignorance qui me minait. Rencontrer des syndicalistes sympas aussi qui m'ont aidé, guidé, soutenu, dont une plus spécialement.

Plus tard, aguerri à ces arcanes, découvrir les concepts initiatifs à la Fonction Publique Territoriale, à la décentralisation. Apprendre qu'on m'appelle le stock (des non-titulaires) dans différents ministères. Je suis passé à la médiathèque voir Marie-Laurence, représentant du personnel CGT, pour faire poser une question à la prochaine CAP. Derrière le texte brut du journal officiel, déchiffrer la politique à long terme, entre ces lignes noueuses et ces ramifications immenses, apercevoir une destinée, comme la révélation de l'allégretto de la 7ème symphonie de Beethoven.

Communiquer aux autres professeurs de mon école ces découvertes, les enjoindre à réagir, à s'unir, à revendiquer, à se syndiquer. Bien souvent, ne même pas recevoir de réponse alors que quatre sur cinq d'entre-nous sont vacataires. Constaté ce désert sur l'étendue de plusieurs départements. Marie-Laurence a douze ans de plus que moi. Amertume heureusement dissipée par quelques encouragements comme le Décret du 4 août 1993 qui permettra à huit de mes collègues d'obtenir une titularisation directe, mais tout aussi vite embrumés par un avenir qui ne s'annonce pas brillant : le CNFPT n'organisera nos concours pas avant plusieurs mois.

Mes connaissances juridiques si minces et empiriques, mon expérience si courte, m'ont quand même placé en position de coordonner la branche sur Marseille et ses alentours. Trouver le temps. La bonne volonté de chacun ne suffit pas à construire sur des bases qui n'existent presque pas. Marie-Laurence est déjà enceinte de six mois. Comment dispatcher autant d'informations pour autant de cas différents. En retour, réceptionner quantité de situations dont le taux d'illégalité talonne celui du nombre de jours de soleil dans ma région, et voir des collègues rester passifs en éructant entre eux leurs ressentiments. Plus souvent que par le passé, le téléphone sonne après 21 heures.

Informé quand même sur les concours du CNFPT, l'annualisation, les congés. Ne pas être trop regardant sur les renseignements intéressants donnés à des non-syndiqués qui ne le seront jamais. Et puis ce mois de décembre 1995 qui n'en fini pas, prendre le car par ces matins pluvieux pour aller manifester sur la Cannebierre, téléphoner pour se retrouver là-bas, passer quand même une matinée dans la bonne humeur. Victor est né le 26. Monter à Paris pour la réunion nationale de la branche, et constater que les dossiers avancent comme des escargots. Les élèves de ma classe sont prenants, l'audition à préparer, l'examen qui approche, le dossier du concours externe d'assistant spécialisé à monter (j'ai le D.E.). Trouver le temps.

J'ai décidé d'élaborer un réseau qui permettrait de diffuser et de collecter des

informations très vite mais je n'avance pas. Equipement informatique, listing à constituer, fax à acheter me freinent ; mais est-ce que ce ne serait pas moi le frein ? Je doute souvent. Dans mon école, le taux de titulaires a passé la barre des 50 %, c'est bien. Marie-Lau a fini de donner le sein à Victor. Aux élections professionnelles j'avais présenté des listes SNAM-CGT dans toutes les catégories et nous avons obtenu 40 % des voix, c'était bien aussi ; notre employeur qui souhaitait rogner sur nos congés s'est vite calmé. J'ai organisé des réunions avec des représentants des écoles voisines, dix chaises ont toujours suffi. Une autre avec tous les syndiqués enseignants du SAMMAR, une centaine, où vingt cinq sièges furent nécessaires, Pierre Rodier était descendu pour l'occasion.

La plus grande force de nos adversaires, c'est le temps. Ils ont le temps, le temps de nous laisser vacataire, le temps de ne pas prendre des mesures simples et peu coûteuses qui régleraient bien des situations. Sa première dent déjà. Et moi je cours après le temps parce que autour de moi mes amis musiciens s'enfoncent doucement dans la précarité et désespèrent qu'un jour leurs enfants puissent les suivre dans leur passion. J'ai réussi le concours, je suis inscrit sur une liste d'aptitude, mais je ne sais pas pourquoi ; je ne sais pas non plus expliquer l'échec de copains possesseurs du même diplôme que moi...

Aujourd'hui, les concours réservés offrent une porte tellement étroite que sur les quinze non-titulaires de mon école (41 %), un seul pourra en bénéficier. Je suppose qu'il en est de même dans les autres écoles de France. Encore se battre, demander des modifications, souligner les nouvelles incohérences de cette Loi alors que pas mal de syndiqués ne sont pas à jour de leurs cotisations, parfois sur plusieurs années, et n'en éprouvent que peu de souci. Victor va bientôt marcher et il a tout l'avenir devant lui. Ce soir, Vitrolles sera peut-être la quatrième ville du pays et du Sud-Est à passer à l'extrême droite. En plus de douter, je suis inquiet.

Marc PINKAS

.....

Barèmes 1997 SAMUP et adhérents isolés du SNAM

Adhésion 175 Frs + 6 mois de cotisations lors de l'adhésion

Le SAMUP demande à ses adhérents ayant des revenus de plus de 20.000 F par mois de bien vouloir verser des cotisations correspondant à la juste appréciation de leurs revenus.

TIMBRES MENSUELS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Salaire inférieur à 5.600 F	1% sur les revenus globaux											
de 5.601 F à 6.400 F	56	112	168	224	280	336	392	448	504	560	616	672
de 6.401 F à 8.900 F	75	150	225	300	375	450	525	600	675	750	825	900
de 8.901 F à 12.200 F	100	200	300	400	500	600	700	800	900	1.000	1.100	1.200
de 12.201 F à 15.000 F	118	236	354	472	590	708	826	944	1.062	1.180	1.298	1.416
de 15.001 F à 20.200 F	137	274	411	548	685	822	959	1.096	1.233	1.370	1.507	1.644

Etudiants entrant dans la profession : 150 F pour l'année.

Retraités sans activité professionnelle musicale : 150 F pour l'année.

Retraités avec activité professionnelle musicale : tarif correspondant aux revenus globaux.

Chômeurs non secourus : gratuit pour les mois sans activité professionnelle.

Chômeurs secourus : tarif correspondant aux revenus globaux (salaires + indemnités chômage).

Crise au Conservatoire National de Région de Lyon

La crise s'est dessinée depuis que le Conservatoire National de Région -CNR- a changé de statut. Il est devenu un établissement mixte, entité autonome depuis juillet 1993. La Ville qui assurait jusqu'alors la quasi-totalité du financement a fait entrer dans le jeu le Conseil Général, à hauteur progressivement de 12 millions. Un retrait de la mise de fonds annuelle du Conseil Général (de 12 millions à 9,5 millions) a déjà amené, en septembre 1995, la suppression de 9 postes budgétaires d'enseignement et à une réduction du nombre total des élèves : de 4.300 à 3.700. Mais ce n'était qu'un prélude aux décisions qui obèrent totalement la rentrée 1996-97. Non seulement le Conseil Général maintient sa réduction de participation, mais la Ville de Lyon, contrairement à ses obligations, plafonne sa subvention au niveau 1995-96 et annonce qu'elle le fera chaque année en la baissant de 3 % sans tenir compte du franc constant (environ 3 % en plus).

Il a été décidé, dans un premier temps, une augmentation considérable des droits d'inscription : triplement pour le CNR (= 1.800 francs pour les résidents du Rhône + 350 francs pour les autres), doublement pour le Conservatoire Municipal de Musique -CMM-, à quoi s'ajoutent des frais de dossiers.

Dans le même temps, les contractuels (soit 81 enseignants non-titulaires + 5 administratifs) ont reçu une lettre portant avis de non-renouvellement ou de licenciement de leur contrat. Au CTP de septembre, suppression de 250 heures d'enseignement. La titularisation fait peur aussi, malgré l'obligation de le faire, très peu de postes d'agents sous contrat ont été déclarés au CNFPT... Révocation de plusieurs agents pourtant reçus sur liste d'aptitude.

La Ville entretient le flou sur ses intentions générales par différents moyens depuis plusieurs mois :

- non réponse aux courriers ;
- annonces toujours différées de décisions, confidences apaisantes en semi-privé ;
- instauration d'un audit dont le compte-rendu reste toujours secret...

La Ville de Lyon se défause sur la Direction du CNR, celle-ci obligée d'anticiper sur les réductions et incapable d'éviter le désastre de la rentrée actuelle, 1.200 élèves n'ont pas renouvelé leur inscription... Plus de 13 postes en moins, non-renouvellement des postes après les départs à la retraite, réduction du temps d'enseignement instrumental, diminution des accompagnements et du déchiffrage, etc.

Actuellement tout ceci instaure une situation de crise, très préjudiciable pour l'avenir des élèves et particulièrement pour les jeunes enseignants du CNR de Lyon. Malheureusement cela démontre également la dégradation généralisée de l'avenir de l'enseignement de la musique en France.

Alain LONDEIX

SAMPL : mode d'emploi

Le Syndicat des Artistes Musiciens Professionnels de Lyon et sa région -SAMPL- est l'un des composants du SNAM. Depuis deux ans, sa branche enseignement se structure vis-à-vis de la nouvelle situation qui est due aux statuts particuliers de la Fonction Publique Territoriale afin d'arriver à une meilleure information et une plus grande protection de la défense de ses adhérents. Pour ce faire, il est indispensable de connaître la situation de ses adhérents enseignants.

Pour cette raison, chaque adhérent est aidé dans la constitution de son dossier personnel :

- son état civil, sa formation et diplômes, ses stages de formation ;
- son expérience comme formateur, son travail de musicien ;
- sa discographie, son déroulement de carrière, comme enseignant.

Ce dossier doit permettre aux adhérents de se connaître et surtout de se faire reconnaître auprès de l'administration, des collectivités locales, du Centre National de la Fonction Publique Territoriale -CNFPT- ou des demandeurs d'emplois.

On constate que la situation de chaque enseignant est particulière. Impossible de répondre à une question ou à un renseignement sans avoir au préalable un état descriptif du déroulement de carrière de l'intéressé. Il est très difficile de définir une situation générale. La possibilité d'avoir l'aide et les services d'un conseiller juridique, M. Pierre RODIER, spécialisé dans le droit public, reste indispensable et primordiale pour comprendre et défendre notre situation.

Pour pouvoir conseiller et, si besoin, intervenir dans les temps légaux (deux mois après la signature), il est indispensable que chaque adhérent prenne l'habitude de faire connaître au syndicat les contrats qu'on lui demande de signer.

Le SAMPL cherche de plus en plus à travailler avec les représentants des Comités Techniques Paritaires -CTP- et Commissions Administratives Paritaires -CAP- de chaque collectivité locale. Ces instances sont très importantes pour l'organisation du travail et le déroulement de carrière des enseignants. D'où la nécessité d'avoir un représentant dans chaque école qui puisse former un bureau et travailler sur le plan local auprès du directeur d'établissement, du secrétaire général de la collectivité en coordination avec la section régionale.

Enfin, tout ce travail interne, local et régional, reste indispensable pour permettre au SNAM, instance nationale, de transmettre au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale -CSFPT- et à la Direction de la Musique, les remarques, les propositions et nos revendications sur notre emploi d'enseignant.

Alain LONDEIX

Décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et relatif aux agents non-titulaires de la Fonction Publique Territoriale

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de l'Intérieur,

Vu le code des communes ;

Vu le code de procédure pénale ;

Vu le code rural ;

Vu le code de la sécurité sociale ;

Vu le code du service national ;

Vu le code du travail ;

Vu la Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, et notamment son article 136 ;

Vu la Loi n° 84-494 du 12 juillet 1984 modifiée relative à la formation des agents de la Fonction Publique Territoriale ;

Vu le Décret du 29 octobre 1936 modifié relatif aux cumuls de retraites, de rémunérations et de fonctions ;

Vu le Décret n° 84-1104 du 10 décembre 1984 pris pour l'application de l'article 60 de la Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et relatif au service à temps partiel ;

Vu le Décret n° 85-552 du 22 mai 1985 relatif à l'attribution aux agents de la Fonction Publique Territoriale du congé pour formation syndicale ;

Vu le Décret n° 85-1076 du 9 octobre 1985 pris pour l'application des articles 4, 5 et 6 de la Loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 et relatif à l'exercice du droit à la formation des agents de la Fonction Publique Territoriale ;

Vu le Décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux ;

Vu le Décret n° 86-473 du 14 mars 1986 relatif aux conditions générales de notation des fonctionnaires territoriaux ;

Vu l'avis du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale ;

Le Conseil d'Etat (section de l'Intérieur) entendu,

Décète :

Art. 1er - Les dispositions du présent Décret s'appliquent aux agents non-titulaires de droit public des collectivités et établissements mentionnés à l'article 2 de la Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale qui sont recrutés ou employés dans les conditions définies à l'article 3, à l'article 47 ou à l'article 110 de la Loi du 26 janvier 1984 précitée ou qui sont maintenus en fonctions en application du deuxième ou du troisième alinéa de l'article 136, de l'article 139 ou de l'article 139bis de la même Loi.

Les dispositions du présent Décret ne sont toutefois pas applicables aux agents engagés pour un acte déterminé.

TITRE 1er MODALITES DE RECRUTEMENT

Art. 2 - Aucun agent non-titulaire ne peut être recruté :

1° Si, étant de nationalité française ou ressortissant d'un Etat

membre de la Communauté économique européenne, il ne jouit pas de ses droits civiques et ne se trouve pas en position régulière au regard du code du service national ;

2° Si, étant de nationalité étrangère, il n'est pas en situation régulière vis-à-vis des lois régissant l'immigration ;

3° Si les mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice des fonctions ;

4° S'il ne possède pas les conditions d'aptitude physique requises pour l'exercice de la fonction. Les mêmes certificats médicaux que ceux qui sont exigés des fonctionnaires doivent être produits au moment de l'engagement. Les examens médicaux sont assurés par les services de médecine professionnelle prévus aux articles L. 417-26 ou L. 417-27 du code des communes ou, à défaut, pris en charge par la collectivité ou l'établissement dans les limites des tarifs de remboursement du régime général de la sécurité sociale et sous réserve que ces examens médicaux ne donnent pas lieu à remboursement à d'autres titres.

Art. 3 - L'agent non-titulaire est recruté, soit par contrat, soit par décision administrative. L'acte d'engagement est écrit. Il précise l'article et, éventuellement, l'alinéa de l'article de la Loi du 26 janvier 1984 précitée en vertu duquel il est établi. Il fixe la date à laquelle le recrutement prend effet et, le cas échéant, prend fin et définit le poste occupé et ses conditions d'emploi. Il indique les droits et obligations de l'agent.

Art. 4 - Une période d'essai dont la durée ne peut dépasser trois mois peut être prévue par l'acte d'engagement.

TITRE II CONGES ANNUELS ET CONGES POUR FORMATION

Art. 5 - L'agent non-titulaire en activité a droit, dans les conditions prévues par le Décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux, à un congé annuel dont la durée et les conditions d'attribution sont identiques à celles du congé annuel des fonctionnaires titulaires.

Art. 6 - Outre les congés non rémunérés accordés en vue de favoriser la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse prévus par le 8° de l'article 57 de la Loi du 26 janvier 1984 précitée et les congés pour formation syndicale accordés dans les conditions prévues par le Décret n° 85-552 du 22 mai 1985, l'agent non-titulaire en activité peut bénéficier d'un congé pour formation professionnelle dans les conditions prévues par le Décret n° 85-1076 du 9 octobre 1985 pris pour l'application des articles 4, 5 et 6 de la Loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 et relatif à l'exercice du droit à la formation des agents de la Fonction Publique Territoriale.

TITRE III CONGES POUR RAISON DE SANTE, DE MATERNITE, D'ADOPTION OU D'ACCIDENT DU TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE

Art. 7 - L'agent non-titulaire en activité bénéficie, sur présentation d'un certificat médical, de congés de maladie pendant une

période de douze mois consécutifs ou, en cas de service discontinu, au cours d'une période comprenant trois cents jours de services effectifs, dans les limites suivantes :

1° Après quatre mois de services, un mois à plein traitement et un mois à demi-traitement ;

2° Après deux ans de services, deux mois à plein traitement et deux mois à demi-traitement ;

3° Après quatre ans de services, trois mois à plein traitement et trois mois à demi-traitement.

Art. 8 - L'agent non-titulaire en activité employé de manière continue et comptant au moins trois années de services, atteint d'une affection dûment constatée, le mettant dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée bénéficie d'un congé de grave maladie pendant une période maximale de trois ans.

Dans cette situation, l'intéressé conserve l'intégralité de son traitement pendant une durée de six mois. Le traitement est réduit de moitié pendant les trente mois suivants.

En vue de l'octroi de ce congé, l'intéressé est soumis à l'examen d'un spécialiste agréé compétent pour l'affection en cause. La décision d'octroi est prise par le chef de service sur avis émis par le comité médical saisi du dossier.

La composition du comité médical et la procédure suivie sont celles prévues par la réglementation en vigueur pour les fonctionnaires titulaires.

Le congé pour grave maladie peut être accordé par période de trois à six mois. L'agent qui a épuisé un congé de grave maladie ne peut bénéficier d'un autre congé de cette nature s'il n'a pas repris auparavant l'exercice de ses fonctions pendant un an.

Art. 9 - L'agent non-titulaire en activité bénéficie en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle d'un congé pendant toute la période d'incapacité de travail jusqu'à la guérison complète, la consolidation de la blessure ou le décès.

L'intéressé a droit au versement par l'autorité territoriale de son plein traitement dans les limites suivantes :

1. Pendant un mois dès son entrée en fonctions ;
2. Pendant deux mois après un an de services ;
3. Pendant trois mois après quatre ans de services.

Art. 10 - L'agent non-titulaire en activité a droit après six mois de services à un congé de maternité ou d'adoption avec plein traitement d'une durée égale à celle qui est prévue par la législation sur la sécurité sociale.

Art. 11 - L'agent non-titulaire qui est contraint de cesser ses fonctions pour raison de santé ou pour maternité ou adoption et qui se trouve, en l'absence de temps de services suffisant, sans droit à congé rémunéré de maladie, de maternité ou d'adoption est :

1. En cas de maladie, soit placé en congé sans traitement pour maladie pendant une durée maximale d'une année si l'incapacité d'exercer les fonctions est temporaire, soit licencié si l'incapacité de travail est permanente ;

2. En cas de maternité ou d'adoption, placé en congé sans traitement pour maternité ou adoption pendant une durée égale à celle qui est prévue à l'article 10 ci-dessus ; à l'issue de cette période, la situation de l'intéressé est réglée dans les conditions prévues pour les agents ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'adop-

tion rémunéré.

Si l'agent se trouve à l'issue de la période de congé sans traitement dans la situation définie aux articles 9 ou 10, le bénéfice du congé prévu par l'un ou l'autre de ces articles lui est accordé.

Art. 12 - Le montant du traitement servi pendant une période de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maternité ou d'adoption est établi sur la base de la durée journalière d'emploi de l'intéressé à la date d'arrêt du travail.

Les prestations en espèces servies en application du régime général de la sécurité sociale par les caisses de sécurité sociale ou en application du régime de la mutualité sociale agricole viennent en déduction des sommes allouées par les collectivités ou établissements en application des articles 7 à 10 ci-dessus.

Un contrôle peut être effectué à tout moment par un médecin agréé de l'administration ou du service de médecine professionnelle. En cas de contestation des conclusions du médecin chargé du contrôle, le comité médical et le comité médical supérieur peuvent être saisis dans les mêmes conditions que celles qui sont prévues pour les fonctionnaires titulaires.

Art. 13 - L'agent non-titulaire temporairement inapte pour raison de santé à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, de maternité ou d'adoption est placé en congé sans traitement pour une durée maximale d'un an, qui peut être prolongée à six mois s'il résulte d'un avis médical que l'agent sera apte à reprendre ses fonctions à l'issue de cette période complémentaire.

Si l'agent se trouve à l'issue de la période de congé sans traitement dans la situation définie aux articles 9 ou 10, le bénéfice du congé prévu par l'un ou l'autre de ces articles lui est accordé.

L'agent non-titulaire définitivement inapte pour raison de santé à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maternité ou d'adoption est licencié. Le licenciement ne peut toutefois intervenir avant l'expiration d'une période de quatre semaines sans traitement suivant la fin du congé de maternité ou d'adoption.

TITRE IV

CONGES NON REMUNERES POUR RAISONS FAMILIALES OU PERSONNELLES

Art. 14 - L'agent non-titulaire employé de manière continue qui justifie d'une ancienneté d'au moins un an à la date de naissance ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de trois ans confié en vue de son adoption a droit, sur sa demande, à un congé parental dans les conditions prévues par l'article 75 de la Loi du 26 janvier 1984 précitée, sous réserve des dispositions des articles 33 à 35 du présent Décret.

La durée du congé parental est prise en compte par moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Art. 15 - L'agent non-titulaire employé de manière continue depuis plus d'un an a droit, sur sa demande, à un congé sans rémunération d'une durée maximale d'un an, renouvelable dans la limite de cinq ans, pour élever un enfant de moins de huit ans ou atteint d'une infirmité exigeant des soins continus.

Lorsque la durée du congé, compte tenu de son renouvellement, est supérieure à un an, l'agent qui ne présente pas un mois avant le terme du congé une demande de réemploi ou, dans la limite prévue à l'alinéa précédent, une demande de renouvellement, est considéré comme démissionnaire.

Art. 16 - Dans la mesure où les nécessités du service le per-

mettent, l'agent non-titulaire peut bénéficier, sur sa demande, à l'occasion de certains événements familiaux, d'un congé sans rémunération dans la limite de quinze jours par an.

Art. 17 - Dans la mesure où les nécessités du service le permettent, l'agent non-titulaire employé de manière continue depuis au moins trois ans peut bénéficier, sur sa demande, d'un congé pour convenances personnelles non rémunéré de six mois au moins et de onze mois au plus. Cette possibilité n'est toutefois pas ouverte à celui qui dans les six années précédentes a bénéficié d'un congé de même nature, d'un congé pour création d'entreprise, ou d'un congé pour formation professionnelle d'une durée d'au moins six mois.

Le congé doit être demandé trois mois au moins avant la date de sa prise d'effet. La demande doit préciser la durée du congé sollicité.

Art. 18 - Dans la mesure où les nécessités du service le permettent, l'agent non-titulaire employé de manière continue depuis au moins trois ans peut bénéficier, sur sa demande, d'un congé non rémunéré pour création d'entreprise s'il se propose de créer ou de reprendre une entreprise au sens de l'article L. 351-24 du code du travail. La durée de ce congé est d'un an renouvelable une fois.

Le congé ou son renouvellement doit être demandé trois mois au moins avant la date de sa prise d'effet ou le terme du congé déjà accordé. La demande doit préciser la durée du congé sollicité et la nature de l'activité de l'entreprise à créer ou à reprendre.

TITRE V

ABSENCES RESULTANT D'UNE OBLIGATION LEGALE

Art. 19 - L'agent non-titulaire appelé à exercer les fonctions de membre du Gouvernement ou à remplir un mandat de membre de l'Assemblée nationale ou du Sénat ou de l'Assemblée des communautés européennes est placé en congé sans traitement pendant l'exercice de ses fonctions ou pour la durée de son mandat.

Art. 20 - L'agent non-titulaire qui accomplit les obligations du service national actif est placé dans la position "d'accomplissement du service national". Il perd alors le droit à son traitement.

L'agent non-titulaire qui accomplit une période d'instruction militaire est mis en congé avec traitement pour la durée de cette période.

TITRE VI

TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Art. 21 - Lorsque les nécessités de fonctionnement du service le permettent, l'agent non-titulaire employé depuis plus d'un an à temps complet et de façon continue peut, sur sa demande, être autorisé à accomplir un service à temps partiel dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités que celles qui sont applicables aux fonctionnaires titulaires autorisés à travailler à temps partiel sous réserve des dispositions des articles 23 à 25 ci-après.

Art. 22 - La durée de service à temps partiel est fixée selon les mêmes modalités que celles qui sont applicables aux fonctionnaires titulaires.

Art. 23 - L'agent non-titulaire qui demande à accomplir un service à temps partiel souscrit, au moment de sa demande, un engagement sur l'honneur de ne pas exercer une autre activité salariée.

L'agent non-titulaire autorisé à exercer ses fonctions à temps partiel est exclu du bénéfice des alinéas 2 et 3 de l'article 3 ainsi

que des alinéas 4, 5 et 6 de l'article 7 du Décret du 29 octobre 1936 relatif aux cumuls de retraites, de rémunérations et de fonctions, les services à temps partiel étant considérés comme emploi pour l'application des règles fixées au titre II dudit Décret.

Art. 24 - L'autorisation d'assurer un service à temps partiel est donnée pour des périodes qui ne peuvent être inférieures à six mois ni supérieures à un an. Elle peut être renouvelée dans les mêmes limites sur demande de l'intéressé présentée au moins deux mois avant l'expiration de la période en cours.

Pendant la durée du congé de maternité ou d'adoption et pendant la durée d'une formation incompatible avec un service à temps partiel, l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est suspendue. Le bénéficiaire du congé est, en conséquence, rétabli, pour la durée du congé, dans les droits d'un agent non-titulaire exerçant ses fonctions à temps plein.

A l'issue de la période de service à temps partiel, le bénéficiaire est admis à occuper à temps plein son emploi ou à défaut un emploi analogue. Dans le cas où il n'existe pas de possibilité d'emploi à temps plein, l'intéressé est, compte tenu des nécessités de fonctionnement du service, maintenu à titre exceptionnel dans des fonctions à temps partiel.

L'agent non-titulaire qui occupe à temps plein un emploi à l'issue d'une période de travail à temps partiel ne peut obtenir le bénéfice d'une nouvelle période de travail à temps partiel qu'après six mois d'exercice à temps plein de ses fonctions.

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle à l'application des dispositions du contrat ou de la décision relatives à la durée de l'engagement de l'agent non-titulaire ni aux dispositions réglementaires relatives au licenciement. L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel accordée à un agent recruté par contrat à durée déterminée ne peut, en conséquence, être donnée pour une durée supérieure à celle du contrat restant à courir.

Art. 25 - L'agent non-titulaire exerçant ses fonctions à temps partiel perçoit la prime de transport et les indemnités de déplacement au taux plein.

Il perçoit, lorsque l'intérêt du service exige qu'il effectue exceptionnellement un temps de travail supérieur à celui qui lui est imparti, des indemnités horaires pour travaux supplémentaires dans les mêmes conditions que celles dont bénéficient, dans ce cas, les fonctionnaires titulaires autorisés à travailler à temps partiel.

Pour la détermination des droits à formation, la période de travail à temps partiel est assimilée à une période à temps plein.

Art. 26 - Les dispositions du présent titre ne sont pas applicables aux agents recrutés dans des emplois permanents à temps non-complet.

TITRE VII

DISPOSITIONS COMMUNES RELATIVES AUX CONGES ET AU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Art. 27 - Pour la détermination de la durée des services exigée pour obtenir un des congés prévus aux titres II, III et IV ou pour accomplir un service à temps partiel, les congés énumérés aux articles 5 à 10 du présent Décret et au 7° de l'article 57 de la Loi du 26 janvier 1984 précitée sont assimilés à une période de travail effectif.

Les autres congés ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.

Art. 28 - Pour les agents recrutés en application des articles 3, 47 ou 110 de la Loi du 26 janvier 1984 précitée, l'ancienneté est

décomptée à partir de la date à laquelle la décision de recrutement ou le contrat initial a pris effet, même si, depuis lors, l'engagement a été renouvelé.

Art. 29 - Pour les agents maintenus en fonctions en application du deuxième ou du troisième alinéa de l'article 136, de l'article 139 ou de l'article 139bis de la Loi du 26 janvier 1984 précitée, l'ancienneté est calculée en tenant compte, au moment de l'octroi du congé, des services accomplis auprès de la collectivité territoriale et des ses établissements publics à caractère administratif, y compris les services accomplis avant une interruption de fonctions, sous réserve que la durée de l'interruption n'ait pas été supérieure à trois mois si elle a été volontaire ou à un an si elle a été involontaire. Il est toutefois tenu compte des services antérieurs si la durée d'interruption supérieure à un an est due à l'accomplissement du service national.

Les services accomplis avant un licenciement prononcé à titre de sanction disciplinaire ne sont, en aucun cas, pris en compte.

Art. 30 - Pour l'appréciation de la durée du service continu exigé, soit pour obtenir un congé de grave maladie, un congé parental, un congé pour élever un enfant, un congé pour convenances personnelles ou un congé pour création d'entreprise, soit pour accomplir un service à temps partiel, l'agent ne peut se prévaloir que des services accomplis pour le compte de la collectivité qui l'emploie, de l'un de ses établissements publics à caractère administratif ou de l'un des établissements publics à caractère administratif auquel elle participe.

Art. 31 - Toute journée ayant donné lieu à rétribution est décomptée pour une unité, quelle que soit la durée d'utilisation journalière.

Art. 32 - Lorsque l'agent est recruté par contrat à durée déterminée, aucun congé ne peut être attribué au-delà de la période d'engagement restant à courir.

TITRE VIII CONDITIONS DE REEMPLOI

Art. 33 - L'agent non-titulaire physiquement apte à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maternité ou d'adoption, d'un congé parental ou pour élever un enfant, d'un congé pour convenances personnelles, pour création d'entreprise ou pour formation professionnelle est admis, s'il remplit toujours les conditions requises, à reprendre son emploi dans la mesure où les nécessités du service le permettent. Il en est de même des agents mentionnés à l'article 19 au terme de leur mandat ou des agents libérés du service national mentionnés à l'article 20.

Dans le cas où l'intéressé ne pourrait être réaffecté dans son précédent emploi, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux agents recrutés en vertu des articles 47 et 110 de la Loi du 26 janvier 1984 précitée qui ont bénéficié d'un congé pour convenances personnelles ou d'un congé pour création d'entreprise.

Art. 34 - Les dispositions de l'article précédent ne sont applicables qu'aux agents recrutés pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée si, dans ce dernier cas, le terme de l'engagement est postérieur à la date à laquelle les intéressés peuvent prétendre au bénéfice d'un réemploi. Le réemploi n'est alors prononcé que pour la période restant à courir jusqu'au terme de l'engagement.

Art. 35 - L'agent bénéficiant d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maternité ou d'adoption, d'un congé parental ou d'un congé pour élever un enfant, dont la durée est égale ou supérieure à un an, doit présenter sa demande de réemploi un mois au moins avant l'expiration du congé. Si la durée du congé est inférieure à un an mais égale ou supérieure à quatre mois, la demande doit être présentée huit jours au moins avant l'expiration du congé.

L'agent bénéficiant d'un congé pour convenances personnelles, pour création d'entreprise ou pour formation professionnelle doit présenter sa demande de réemploi trois mois au moins avant l'expiration du congé.

L'agent libéré du service national doit présenter sa demande de réemploi dans le mois suivant sa libération.

A défaut d'une demande présentée dans les délais indiqués ci-dessus, l'intéressé est considéré comme démissionnaire.

TITRE IX DISCIPLINE

Art. 36 - Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être appliquées aux agents non-titulaires sont :

1° L'avertissement ;

2° Le blâme ;

3° L'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale d'un mois ;

4° Le licenciement sans préavis ni indemnité de licenciement.

Art. 37 - Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité territoriale ayant le pouvoir de procéder au recrutement.

L'agent non-titulaire à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous les documents annexes et à l'assistance de défenseurs de son choix. L'autorité territoriale doit informer l'intéressé de son droit à communication du dossier.

TITRE X RENOUVELLEMENT DE L'ENGAGEMENT DEMISSION ET LICENCIEMENT

Art. 38 - Lorsqu'un agent non-titulaire a été engagé pour une durée déterminée susceptible d'être reconduite, l'administration lui notifie son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard :

1° Le huitième jour précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois ;

2° Au début du mois précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans ;

3° Au début du deuxième mois précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure à deux ans.

Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent non-titulaire dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. En cas de non-réponse dans ce délai, l'intéressé est présumé renoncer à son emploi.

Art. 39 - L'agent non-titulaire qui présente sa démission est tenu de respecter un préavis qui est de huit jours au moins si l'intéressé a accompli moins de six mois de services, d'un mois au moins s'il a accompli des services d'une durée égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans, de deux mois au moins si la durée des services est égale ou supérieure à deux ans. La démission est présentée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Art. 40 - L'agent non-titulaire engagé pour une durée déterminée ne peut être licencié par l'autorité territoriale avant le terme de son engagement qu'après un préavis qui lui est notifié dans les délais prévus à l'article 39. Toutefois, aucun préavis n'est nécessaire en cas de licenciement prononcé soit en matière disciplinaire, soit pour inaptitude physique, soit à la suite d'un congé sans traitement d'une durée égale ou supérieure à un mois, soit au cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

Les mêmes règles sont applicables à tout licenciement d'agent non-titulaire engagé pour une durée indéterminée.

Art. 41 - Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve en état de grossesse médicalement constatée, en congé de maternité ou d'adoption ou pendant une période de quatre semaines suivant l'expiration du congé de maternité ou d'adoption.

Pour l'application de l'alinéa précédent, l'agent qui se trouve en état de grossesse doit, dans les quinze jours de la notification de la décision de licenciement qui lui aurait été faite, justifier de son état de grossesse par la production d'un certificat médical attestant son état. L'agent qui a présenté une demande en vue d'une adoption auprès des autorités compétentes doit, dans les mêmes conditions, justifier de l'existence d'une procédure d'adoption en cours et solliciter l'octroi d'un congé d'adoption. La présentation dans les délais des justifications prévues ci-dessus fait obligation à l'autorité territoriale d'annuler le licenciement intervenu.

L'engagement peut toutefois être résilié dans les conditions prévues aux articles L. 122-25-2 et L. 122-27 du code du travail.

Art. 42 - Le licenciement est notifié à l'intéressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. La lettre précise le ou les motifs du licenciement et la date à laquelle celui-ci prend effet compte tenu de la période du préavis et des droits au congé annuel restant à courir.

Article 43 - Sauf lorsque le licenciement intervient, soit pour des motifs disciplinaires, soit au cours ou à l'expiration d'une période d'essai, une indemnité de licenciement est due aux agents :

1° Qui, recrutés pour une durée indéterminée, ont fait l'objet d'un licenciement ;

2° Qui, engagés à terme fixe, ont été licenciés avant ce terme ;

3° Qui, physiquement aptes et remplissant les conditions requises pour être réemployés, n'ont pas été réaffectés dans leur emploi ou dans un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente à l'issue de l'un des congés prévus au titre III, d'un congé parental, d'un congé pour formation professionnelle, d'un congé non rémunéré pour élever un enfant lorsque la durée de ce dernier congé n'excède pas un mois, ou d'un congé prévu à l'article 19 ;

4° Qui ont été licenciés pour inaptitude physique résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle survenu ou contracté au service de la collectivité ou de l'établissement employeur.

Art. 44 - Toutefois, l'indemnité n'est pas due aux agents mentionnés à l'article 43 lorsque ceux-ci :

1° Sont fonctionnaires détachés dans un emploi contractuel ou temporaire, en disponibilité ou hors cadre ;

2° Retrouvent immédiatement un emploi équivalent dans les services de l'Etat, d'une collectivité territoriale, de leurs établissements publics ou d'une société d'économie mixte dans laquelle l'Etat ou une collectivité locale a une participation majoritaire ;

3° Ont atteint l'âge d'entrée en jouissance d'une pension au

taux plein du régime général d'assurance vieillesse de la sécurité sociale ;

4° Sont démissionnaires de leurs fonctions ;

5° Ont été recrutés en application de l'article 110 de la Loi du 26 janvier 1984 précitée.

Art. 45 - La rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est la dernière rémunération nette des cotisations de la sécurité sociale et, le cas échéant, des cotisations d'un régime de prévoyance complémentaire, effectivement perçue au cours du mois civil précédant le licenciement. Elle ne comprend ni les prestations familiales, ni le supplément familial de traitement, ni les indemnités pour travaux supplémentaires ou autres indemnités accessoires.

Le montant de la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement d'un agent employé à temps partiel est égal au montant de la rémunération définie à l'alinéa précédent qu'il aurait perçue s'il avait été employé à temps complet.

Art. 46 - L'indemnité de licenciement est égale à la moitié de la rémunération de base définie à l'article précédent pour chacune des douze premières années de services, au tiers de la même rémunération pour chacune des années suivantes, sans pouvoir excéder douze fois la rémunération de base. Elle est réduite de moitié en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle.

En cas de rupture avant son terme d'un engagement à durée déterminée, le nombre d'années pris en compte ne peut excéder le nombre des mois qui restaient à courir jusqu'au terme normal de l'engagement.

Pour les agents qui ont atteint l'âge de soixante ans révolus, l'indemnité de licenciement subit une réduction de 1,67 p. 100 par mois de service au-delà du soixantième anniversaire.

Pour l'application de cet article, toute fraction de service égale ou supérieure à six mois sera comptée pour un an ; toute fraction de service inférieure à six mois n'est pas prise en compte.

Art. 47 - Ne sont pris en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement que les services effectifs ininterrompus accomplis pour le compte de la même collectivité territoriale, de l'un de ses établissements publics à caractère administratif ou de l'un des établissements publics à caractère administratif auquel elle participe.

Art. 48 - L'ancienneté retenue pour le calcul de l'indemnité définie à l'article 46 est décomptée selon les modalités prévues au titre VII du présent Décret, sous réserve que ces services n'aient pas été pris en compte dans le calcul d'une autre indemnité de licenciement ou d'une pension autre que celle du régime général de la sécurité sociale.

Toutefois, les services pris en compte au titre d'un régime de retraite complémentaire du régime général de sécurité sociale sont retenus sans que l'indemnité de licenciement allouée en raison de ces services puisse dépasser six mensualités.

Toute période durant laquelle les fonctions ont été exercées à temps partiel est décomptée proportionnellement à la quotité de travail accompli.

Art. 49 - L'indemnité est à la charge de la collectivité ou de l'établissement public qui a prononcé le licenciement.

L'indemnité est payée chaque mois sous forme d'un versement égal à la rémunération nette perçue au cours du mois civil précédant le licenciement ou du dernier mois civil pendant lequel l'intéressé a perçu son plein traitement dans le cas où il a bénéficié d'un congé préalable à son licenciement.

Le versement des mensualités est interrompu si l'agent licen-

cié a retrouvé ou a refusé un emploi équivalent dans un service de l'Etat, d'une collectivité territoriale, de leurs établissements publics ou d'une société d'économie mixte dans laquelle l'Etat ou une collectivité territoriale a une participation majoritaire.

L'agent reclassé dans un emploi comportant une rémunération inférieure à la rémunération de base définie à l'article 45 et le bénéficiaire d'une pension de retraite servie à un titre quelconque ne peuvent percevoir que la fraction des mensualités qui excède le montant de leur nouvelle rémunération ou de leur pension de retraite.

Dans le cas d'un fonctionnaire ayant acquis des droits à pension de retraite, les versements cessent à la date à laquelle l'intéressé atteint ou aurait atteint l'âge pour jouir d'une pension de retraite à taux plein.

Art. 50 - Les dispositions des articles R. 422-2, R. 422-37 à R. 422-40 et R. 422-42 à R. 422-49 du code des communes sont abrogées. Les stipulations des contrats conclus antérieurement à l'entrée en vigueur du présent Décret demeurent applicables aux titulaires de ces contrats dans la mesure où elles leur sont favorables.

Art. 51 - Le ministre d'Etat, ministre de l'économie, des finances et de la privatisation, le ministre de l'intérieur, le ministre des affaires sociales et de l'emploi, le ministre délégué auprès du ministre de l'économie, des finances et de la privatisation, chargé du budget, et le ministre délégué auprès du ministre de l'intérieur,

chargé des collectivités locales, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent Décret, qui sera publié au Journal Officiel de la République française.

Fait à Paris, le 15 février 1988.

Jacques CHIRAC

Par le Premier ministre :

*Le ministre de l'intérieur,
CHARLES PASQUA*

*Le ministre d'Etat, ministre de l'économie,
des finances et de la privatisation,
EDOUARD BALLADUR*

*Le ministre des affaires sociales
et de l'emploi,
PHILIPPE SEGUIN*

*Le ministre délégué auprès du ministre
de l'économie, des finances
et de la privatisation,
chargé du budget,
ALAIN JUPPE*

*Le ministre délégué
auprès du ministre de l'intérieur,
chargé des collectivités locales,
YVES GALLAND*



AVEZ-VOUS REGLE VOTRE COTISATION SYNDICALE 1997 ?

*SI OUI, MERCI ; SI NON, FAITES-LE AUJOURD'HUI MEME, CAR...
... payer une cotisation n'est pas difficile pour un adhérent. Vivre sans ressources
est impossible pour un syndicat. Le silence ne peut remplacer la musique.*

Si vous êtes syndiqué, pensez à celui qui ne l'est pas ; demandez-lui d'adhérer aussi car il n'est pas juste qu'un syndicat qui travaille pour tous, et dont tous bénéficient, ne soit aidé que par ceux qui comprennent l'importance de son existence.

15 ans d'expérience
en Formation aux
Métiers de la Musique



NOUVEAU
L'aimra devient Centre de Formation
Arts et Spectacle !

De nouveaux locaux plus spacieux et
fonctionnels pour la rentrée 97-98 !

MUSIQUE

Fusion, Jazz, Bossa, Funk, Rock, Rap,
Musique contemporaine.

Direct. pédagogique : Brian Bennett, doctorat UCLA.

- **Formations professionnelles** : Musicien,
Enseignant musicien, Arrangeur, Animateur
socio-culturel, Technicien du son et audio-vidéo,
Copiste, Régisseur, Metteur en scène...

- **Stages et Master Class** dirigés par Pierre-
Jean GAUCHER, guitariste.

- **Ateliers** : Chant chorale jazz et gospel,
Percussions africaines et indiennes, Initiation à
l'improvisation, Histoire du jazz et des musiques
actuelles...

Activités ENFANTS

Eveil, initiation et formation
Musique et Danse

DANSE et ART DRAMATIQUE

Les cursus de formation pour amateurs et
professionnels sont en cours d'élaboration.

LA GARANTIE aimra

Des enseignants de renom

Des anciens élèves qui réussissent
L'organisation de nombreux concerts

permettant aux élèves de «se frotter»
à la scène et au public

De nombreuses séances d'enregistrement

Le souci de l'insertion professionnelle

.....
Pour recevoir une documentation détaillée
ou pour tout autre renseignement (hébergement,
aide au financement...),

contactez-nous au : 04 78 83 83 35

aimra - 18 rue Chinard - 69009 LYON

Fax : 04 78 64 13 29 - EMAIL 106302.2672 @ Compuserve.com



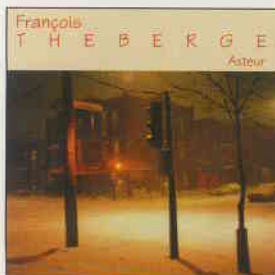
LAZER PRODUCTION



Instant Présent

Pr é s e n t e

NOUVEAUTE



François Thébèrge «Asteur»

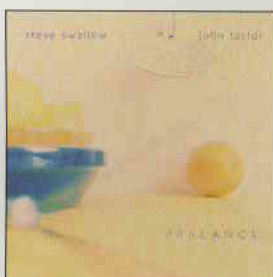
saxophones : François Thébèrge, Lionel Belmondo, Yannick Rieu - trompettes : Stéphane Belmondo, Claude Egea
trombone : Denis Leloup - piano : Horace Parlan, Alain Jean Marie - batterie/drums : Philippe Soirat, Stéphane Foucher
contrebasse/acoustic bass : Paul Imm

Avec le soutien de : l'ADAMI, SPEDIDAM, FCM, SCPP
Distribution Musidisc ref: 591 352

Steve Swallow
John Taylor

PARLANCE

Distribution Night&Day
ref: IP ST 1019



TOUCH/LUNA

Jacques Helmus
Brian Bennett
David Chevalier
François Verly

with
Steve Swallow
John Taylor

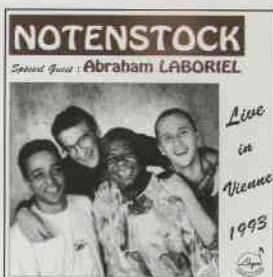
Avec le soutien de : l'ADAMI, SPEDIDAM, FCM
Distribution Night&Day ref: IP JH 1018



NOTENSTOCK

Live in Vienne
Special guest:
Abraham Laboriel

Distribution Musidisc
ref:590 952



musique du monde

ROSSY

«Madagascar»

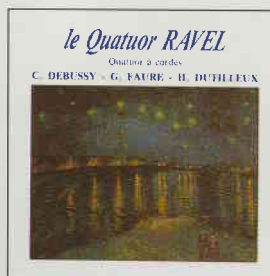
Rossy est un des plus brillants défenseurs
de la musique malgache, sa musique est à
la fois moderne et traditionnelle.

Distribution Musidisc ref: 170 262



jazz

classique



Le Quatuor Ravel

Debussy Quatuor à cordes en sol m, opus 10
Fauré Quatuor à cordes en mi m, opus 121
Dutilleux Quatuor à cordes «Ainsi la Nuit...»

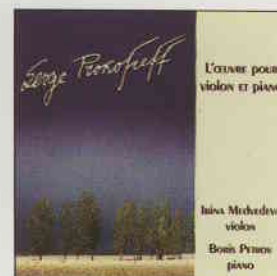
Victoire de la Musique 1993

Avec le soutien de : l'ADAMI, FCM, SCPP
Distribution Musidisc ref: 290 442

Irina Medvedeva violon
Boris Petrov piano

Serge Prokofieff
L'oeuvre pour violon et piano

Distribution Musidisc ref: 291 462



Svetlana Eganian
piano

Liszt Rhapsodie Espagnole

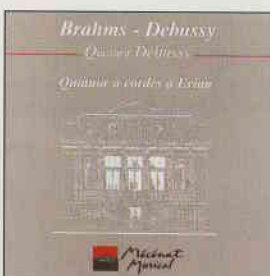
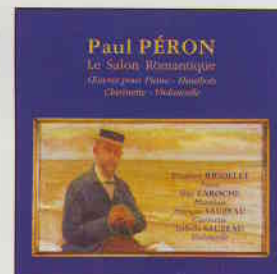
Chopin Polonaise fantaisie, Ballade n°2 en Fa M
Grieg Sonate en Mi mineur opus 7

Distribution Musidisc ref: 291 692

Elisabeth Rigollet piano
Guy Laroche Hautbois
François Sauzeau clarinette
Isabelle Sauzeau Violoncelle

Paul Péron
le salon romantique

Distribution Musidisc ref: 291 632



Quatuor Debussy Quatuor à cordes à Evian

Réalisé avec le soutien de Mécénat Musical Société Générale,
l'ADAMI, SPEDIDAM

Brahms Quatuor à cordes en ut m opus 51, n°1
Debussy Quatuor à cordes en sol m, opus 10

Victoire de la Musique 1996

Distribution Night&Day ref: IP QD 1016



Vous êtes artiste-interprète : un talent doublé d'une vocation. Des années de formation, un travail continu et une remise en cause permanente devant un public qui vous juge.

Cet énorme investissement a été reconnu par le législateur français qui vous a accordé un droit similaire à celui des auteurs.

Un droit moral qui garantit le respect absolu de votre nom, de votre qualité et de votre interprétation.

Un droit de propriété, qui vous permet d'autoriser l'enregistrement de votre interprétation et l'utilisation qui en est faite.

Le Code de la Propriété Intellectuelle a organisé la protection de vos droits.

Céder vos droits c'est abandonner le fruit de votre travail et renoncer aux rémunérations qui y sont attachées.

La SPEDIDAM est là pour vous conseiller, vous assister et vous défendre dans l'exercice de ces droits. Adressez-vous à elle.



SPEDIDAM

les droits de l'interprète