

centre : : :
de formation / / / /
de musiciens x x x
intervenant • • •
à l'école - lyon - - -

MUSICIEN INTERVENANT AU TRAVAIL

(mai 2017)

Les principaux modèles de statut professionnel qui peuvent être proposés pour l'embauche de musiciens intervenant à l'école sont :

* salarié des collectivités territoriales :

- assistant territorial d'enseignement artistique principal
- contractuel
- vacataire

* salarié du secteur privé (associations en général, rattachées à la convention collective de l'animation)

SALARIÉ DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

ASSISTANT TERRITORIAL D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE PRINCIPAL

Décret 2012-347 du 29 mars 2012 (JO du 31 mars 2012)

Décret 2010-329 et 2010-330 du 22 mars 2010 (JO du 26 mars 2010)

Décret 2012-1019 du 3 septembre 2012 (JO du 5 septembre 2012)

C'est l'unique cadre d'emploi existant pour les musiciens intervenants dans la fonction publique territoriale. Il appartient à la catégorie B. Celui de professeur (catégorie A) ne s'applique pas à la discipline "intervention en milieu scolaire" et il n'existe aucun cadre d'emploi de catégorie C concernant l'enseignement artistique.

Le temps plein est de vingt heures hebdomadaires.

Ce cadre d'emploi comporte trois grades :

- 1^{er} grade : assistant d'enseignement artistique
- 2^{ème} grade : assistant d'enseignement artistique principal 2^{ème} classe
- 3^{ème} grade : assistant d'enseignement artistique principal 1^{ère} classe

La discipline « intervention en milieu scolaire » n'existe pas dans le 1^{er} grade.

Le recrutement des musiciens intervenant à l'école se fait au 2^{ème} grade (assistant principal 2^{ème} classe) qui comporte treize échelons, correspondant à des évolutions de salaire, qui sont gravis en vingt-six ans.

Un indice dit brut est affecté à chaque échelon, mais le calcul du salaire est effectué à partir de l'indice dit réel majoré (il existe des tables de conversion entre les deux types d'indice).

Un assistant principal 2^{ème} classe débutant (1er échelon) démarre sa carrière à l'indice brut 377 qui correspond à l'indice réel majoré 347. Pour connaître son salaire brut mensuel, on multiplie l'indice réel majoré par la valeur du point de la fonction publique qui, actuellement, s'élève à 4,686025 euros. Cette valeur est plus ou moins régulièrement modifiée au niveau national pour tenir compte de l'augmentation du coût de la vie. Sa dernière augmentation remonte à février 2017.

Actuellement, le salaire mensuel brut d'un assistant principal à temps plein au 1er échelon est :
 $347 \times 4,686025 \text{ euros} = 1\,626,05 \text{ euros}$

Le salaire net perçu (déduction faite des charges salariales, soit plus ou moins 20%) est d'un peu plus de 1 300 euros.

L'assistant principal 2^{ème} classe, arrivé au terme de sa carrière au 13ème échelon, est rémunéré sur la base de l'indice brut 631, correspondant à l'indice réel majoré 529. Il obtient ainsi un salaire brut de 2 478,91 euros et perçoit un salaire net d'environ 2 000 euros.

Il a cependant la possibilité d'accéder par promotion au 3^{ème} grade (assistant principal 1^{ère} classe) quand il a atteint le 5^{ème} ou le 6^{ème} échelon du 2^{ème} grade. Il peut alors poursuivre sa carrière jusqu'au 11ème échelon de ce grade, à l'indice brut 701 (réel majoré 582), soit un salaire brut de 2 727,27 euros (soit un salaire net autour de 2 200 euros).

NB - Dans la fonction publique s'ajoutent au salaire une indemnité de résidence et le supplément familial pour enfants à charge, ainsi que diverses indemnités variables suivant les collectivités, selon des conditions sur lesquelles tout service du personnel compétent est en mesure de donner des informations, qui font également l'objet d'une publication annuelle hors série de l'hebdomadaire "La Gazette des communes".

COMMENT ACCÉDER AU STATUT D'ASSISTANT PRINCIPAL ?

La procédure prévue, très classique en matière de recrutement de fonctionnaires, est la suivante :

- 1°) obtenir le DUMI
- 2°) s'inscrire aux concours* organisés par les Centres de gestion du personnel territorial, le concours étant sur titres (DUMI) avec entretien pour le concours externe, sur épreuve instrumentale puis mise en situation pour les concours interne et troisième
- 3°) réussir le dit concours
- 4°) être alors inscrit, sur une liste d'aptitude aux fonctions d'assistant principal
- 5°) se porter candidat aux postes déclarés vacants par les collectivités
- 6°) la collectivité, pour choisir le meilleur des candidats, organise des entretiens d'embauche, des concours, demande des projets ...
- 7°) l'assistant principal recruté est nommé stagiaire pour un an, ensuite il est titularisé (ou remercié!)

*Il existe plusieurs types de concours : le concours externe est accessible aux titulaires des diplômes requis, le concours interne est destiné à des personnes justifiant d'états de service dans la fonction publique, le 3ème concours est ouvert à des personnes ayant exercé des activités professionnelles de droit privé, des mandats électoraux ou des responsabilités associatives.

Le [décret n° 2017-664 du 27 avril 2017](#) et l'[Arrêté du 27 avril 2017 fixant le programme des épreuves des concours d'accès au cadre d'emplois des assistants territoriaux d'enseignement artistique et des assistants territoriaux d'enseignement artistique principal de 2e classe](#) redéfinissent le contenu des épreuves du concours interne et du 3ème concours. Pour la discipline "Intervention en milieu scolaire":

1° Epreuve d'admissibilité : Exécution d'œuvres ou d'extraits d'œuvres, choisis par le jury au moment de l'épreuve dans un programme de trente minutes environ proposé par le candidat, à l'instrument de son choix. Ce programme doit inclure au moins une pièce chantée (durée de l'épreuve : quinze minutes ; coefficient 3). Le candidat se produit avec l'instrument (le cas échéant, la voix) correspondant à la discipline choisie lors de son inscription. Le candidat peut se présenter au sein d'une formation n'excédant pas cinq musiciens. Si son programme comporte des œuvres nécessitant un accompagnateur, le candidat se présente avec l'accompagnateur de son choix. Le candidat fournit impérativement au jury deux exemplaires des partitions de chacune des œuvres proposées. Le jury se réserve le droit d'interrompre le candidat à tout moment de l'épreuve. Hormis pour les instruments traditionnels, les instruments anciens, le jazz et les musiques actuelles amplifiées, le programme présenté par le candidat comporte au moins une œuvre écrite sur la base de techniques musicales innovantes développées au cours des 70 dernières années. Pour les instruments anciens, les instruments traditionnels et le jazz, le programme doit comporter des pièces d'époques et de styles différents avec, pour le jazz, des séquences improvisées.

2° Epreuves d'admission :

a) Mise en situation sous la forme d'un cours à un groupe d'élèves d'école élémentaire. Le niveau musical et le cursus suivis par les élèves sont précisés au candidat lors de la préparation (préparation : vingt minutes ; durée de l'épreuve : vingt-cinq minutes dont cinq minutes d'échanges avec le jury sur la mise en situation professionnelle ; coefficient 4). le travail peut porter notamment sur un ou plusieurs éléments suivants : écoute, intonation, travail vocal, séquence faisant appel à l'invention. Le candidat peut utiliser l'instrument de son choix. Un matériel d'écoute, un piano et un tableau sont mis à sa disposition.

b) Exposé suivi d'un entretien avec le jury : Cette épreuve a pour point de départ un exposé du candidat sur son expérience. L'entretien vise ensuite à apprécier la capacité du candidat à s'intégrer dans l'environnement professionnel territorial au sein duquel il est appelé à travailler, son aptitude et sa motivation à exercer les missions dévolues au cadre d'emplois, notamment dans la spécialité et la discipline choisies (durée de l'épreuve : vingt minutes, dont cinq minutes au plus d'exposé ; coefficient 3). L'entretien avec le jury est précédé d'un court exposé au cours duquel le candidat présente son parcours professionnel et son projet pédagogique, à savoir sa conception de l'enseignement de sa spécialité et le cas échéant de sa discipline. Les questions du jury doivent permettre d'évaluer les connaissances du candidat dans sa discipline artistique, sa capacité à travailler en équipe, sa connaissance de l'environnement territorial, et tout autre point que le jury souhaite aborder.

CONTRACTUEL

Entre deux concours, aucune embauche définitive n'est possible (sauf mesures spécifiques ou personnes handicapées). Les mairies proposent donc, en attendant, des contrats d'un an maximum, renouvelables*. Outre la précarité qui s'ensuit pour le salarié, aucune évolution de carrière n'est prévue et, si aucun concours n'est organisé, après plusieurs années, les contractuels sont toujours payés au 1er échelon. C'est cependant négociable avec l'employeur** et l'ancienneté acquise pourra être partiellement récupérée lorsque les titularisations seront possibles.

Depuis 2009, il n'existe en principe plus de contrôle de légalité des actes individuels, dont les contrats. Cependant, pour éviter toute difficulté ultérieure, les collectivités territoriales doivent être en mesure de prouver qu'elles ont bien essayé de recruter un titulaire et que, soit elles n'ont pas eu de candidats titularisables, soit ils ne correspondaient pas au profil de poste défini. Un maire n'est jamais obligé d'embaucher un salarié qui ne lui convient pas, même s'il remplit toutes les conditions réglementaires.

* La loi 2005-843 du 26 juillet 2005 (JO du 27-07-2005), portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique, prévoit que le contrat d'un agent occupant un emploi permanent depuis six ans en continu ne peut être renouvelé que pour une durée indéterminée. Une négociation du salaire est prévue tous les trois ans. D'autre part la loi 2012-347 du 12 mars 2012, dite loi Sauvadet, limite en principe le recrutement de contractuels à deux ans (sauf situations particulières). L'application stricte de cette dernière loi posera sans doute quelques difficultés si les concours de recrutement ne sont pas organisés plus fréquemment.

** Le Conseil d'État a émis en 1995 un avis précisant qu'aucune réglementation ne fixe le niveau de rémunération d'un contractuel. Même s'il est conseillé de se référer au salaire du titulaire correspondant, c'est à l'autorité territoriale de déterminer la rémunération en fonction de la qualification et de l'expérience du salarié embauché.

VACATAIRE

De nombreux employeurs publics ou privés proposent quelques heures hebdomadaires d'intervention sous le statut de vacataire. Il s'agit d'emplois précaires, payés à l'heure faite, qui doivent être régis par un contrat écrit, comme tout emploi. Mais dans de nombreux cas, seul un accord tacite est passé entre employeur et employé, ce qui est illégal et surtout ne simplifie pas les choses en cas de litige.

Ce statut (souvent qualifié d'illégal ce qui est vrai quand il correspond à une activité permanente) n'est bien sûr pas souhaitable et il n'est pas raisonnable de l'accepter pour des horaires hebdomadaires importants. Il peut cependant être tout à fait honnête et justifié dans des contextes de travail ponctuel.

Avant de commencer à travailler dans ces conditions, il faut toujours au minimum une lettre d'embauche précisant les conditions d'emploi et de rémunération et la durée du contrat. Il est utile de savoir, pour le salarié et pour l'employeur, que l'absence de contrat peut être considérée comme contrat à durée indéterminée pour un employeur privé. Dans le secteur public, la jurisprudence montre que les interprétations sont variées et complexes, mais les tribunaux administratifs ont dans certains cas contraint les employeurs au versement d'indemnités de licenciement ou à la requalification du contrat. Il est donc de l'intérêt de tous d'établir rapidement un contrat en bonne et due forme, et de prendre le temps de le lire à tête reposée avant de le signer.

Les tarifs horaires appliqués sont très variés et font l'objet d'une négociation entre l'employeur et le salarié. Un rapide calcul* permet de constater qu'en dessous de 27 euros brut de l'heure, le salaire est inférieur aux tarifs de la profession qui n'ont déjà rien de pharaonique. En fin de contrat, l'employeur doit verser les congés payés légaux (10% du salaire total perçu) s'ils n'ont pas été pris, ainsi que — pour les employeurs privés uniquement — une prime de précarité (10% des salaires perçus pendant la durée du contrat).

Les propositions de mensualisation fictive qui consistent à répartir sur 12 mois le salaire des vacances effectuées sur 8 mois, si elles partent généralement d'une bonne intention, ne constituent pas de bonnes solutions. Le salaire mensuel ainsi obtenu devient minime ce qui pénalisera le salarié en cas de chômage, maladie, ... (et pour les cotisations de retraite) et ôtera toute possibilité de bénéficier d'indemnités de chômage pendant les périodes de vacances**.

D'une manière générale, il est rarement souhaitable d'installer des situations qui dissimulent la réalité de l'emploi.

* Un assistant d'enseignement artistique principal 2^{ème} classe débutant gagne 19 512,60 euros brut par an pour un travail effectif de 20 heures pendant environ 36 semaines (= 720 heures dans l'année).

Chaque heure effective de travail est donc rémunérée : $19\,512,60 : 720 = 27,10$ euros

Ses congés payés sont naturellement inclus dans cette somme, alors qu'ils s'ajoutent pour le vacataire. Un salaire horaire de 27 euros brut reste donc comparable à celui d'un assistant d'enseignement artistique principal 2^{ème} classe débutant. (Pour information : 27 euros brut correspondent approximativement à un coût de 36 euros pour l'employeur et à environ 20 euros net pour le salarié).

La seule référence réglementaire dont nous disposons est le taux horaire brut applicable aux heures supplémentaires effectuées par un assistant territorial principal, qui s'élève à 28,12 € pour un assistant principal de 2^{ème} classe et 30,95 € pour l'assistant principal de 1^{ère} classe, montant proche de celui trouvé par le calcul ci-dessus, si l'on tient compte du fait que l'heure supplémentaire est majorée par rapport à l'heure normale.

Le calcul officiel de ce taux horaire est le suivant : taux annuel de l'heure supplémentaire régulière multiplié par 25% de majoration et divisé par 36 semaines.

Cette information d'apparence anodine (taux horaire applicable aux heures supplémentaires) constitue en fait un argument de poids dans certains cas (cf. rubrique vacances) car elle montre clairement que le temps de travail pris en compte est bien basé sur seize semaines de congés scolaires et non sur les cinq semaines légales.

C'est aussi cet avantage des congés qui justifie la rémunération relativement faible au regard de leur qualification, des assistants d'enseignement.

** Le salarié précaire d'un employeur public doit vérifier sur son bulletin de salaire s'il cotise à Pôle emploi, ce qui n'est pas systématique. Si ça n'est pas le cas, c'est à l'employeur d'assumer l'indemnisation de chômage. Depuis quelques années, Pôle emploi tend à assimiler les musiciens, ayant chaque année des contrats de septembre à juin chez le même employeur, à des travailleurs saisonniers, non indemnisables.

SALARIÉ DU SECTEUR PRIVÉ

Là, tout est possible. Il existe cependant une convention collective de référence : celle de l'animation qui concerne a priori toutes les écoles de musique associatives. Mais tous les employeurs potentiels n'y sont pas systématiquement affiliés.

Le statut qu'elle propose est moins avantageux que celui de la fonction publique territoriale, mais l'emploi peut être plus rapidement stabilisé.

Deux cadres d'emploi existent : celui de professeur qui doit un temps de travail hebdomadaire de 24 heures, et celui d'animateur technicien qui doit 26 heures hebdomadaires. Le statut d'animateur technicien (groupe A - indice 245) ne correspond pas au niveau de qualification du DUMI ni aux fonctions de musicien intervenant à l'école. Il faut donc le refuser. Toutefois la définition des fonctions s'apprécie en fonction du parcours proposé aux élèves et des notions de cursus et d'évaluation.

Le salaire est calculé en fonction d'un indice et d'une valeur de point. Actuellement l'indice de départ pour le cadre d'emploi de professeur est 255 – groupe B. Au 1^{er} janvier 2017, le point vaut 6,05 euros.

Le salaire mensuel brut à temps plein est donc $255 \times 6,05 = 1\,542,75$ euros moins intéressant que celui de l'assistant principal pour 20% d'heures de travail en plus.

Le nombre de semaines d'activité doit être précisé dans le contrat de travail.

Les différentes réformes du droit du travail, la multiplicité des dispositifs d'emplois aidés, etc. génèrent une situation parfois confuse qui doit être précisément clarifiée avant tout engagement.

C'est donc au salarié de négocier avec son futur employeur les conditions d'embauche. Toutes les questions sur le salaire, les avantages sociaux (retraite complémentaire, mutuelle, comité d'entreprise, possibilités de formation continue...), les horaires, les vacances, ... sont à envisager.

Comme pour les vacances, le contrat de travail, à durée déterminée ou indéterminée, est indispensable.

SITUATIONS PARTICULIÈRES

Des personnes privées ou des associations peuvent solliciter les services de musiciens sans être en mesure d'effectuer toutes les démarches qu'assume normalement un employeur. Elles peuvent alors avoir recours au chèque emploi service universel (CESU) ou au chèque emploi associatif (CEA). Ces chèques emploi peuvent être utilisés pour des cours réguliers (à domicile pour le CESU) ou des prestations ponctuelles à l'exclusion des activités de spectacle qui relèvent du GUSO.

Les musiciens qui souhaitent gérer leur activité de manière indépendante peuvent opter pour le statut d'auto-entrepreneur. Il s'agit d'un régime de micro-entreprise simplifié qui permet d'émettre des factures en toute légalité, dans la limite d'un chiffre d'affaires annuel de 32 000 euros HT pour les prestations de service. Pour en bénéficier, il faut se déclarer auprès du Centre de formalités des entreprises ou sur internet : www.autoentrepreneur.fr.

L'auto-entrepreneur prestataire de service devra tenir un livre-journal de ses recettes et s'acquitter de cotisations sociales et d'impôts qui ont été alignés sur les taux des autres travailleurs indépendants.

On trouve facilement toutes les explications concernant ces dispositifs sur internet.

LES DÉPLACEMENTS

Certains travaillent en secteur rural et parcourent, à la demande de leur employeur, un grand nombre de kilomètres. Cela entraîne des frais que l'employeur doit prendre en charge soit sous forme de remboursements calculés au départ du siège de l'employeur, soit en mettant à disposition un véhicule de service.

D'autre part cela prend du temps. S'il est normal de négliger les quelques minutes prises pour aller jusqu'à l'école distante de 500 mètres, il est également normal que l'employeur prenne en compte les heures que le salarié passe dans sa voiture pour aller, à sa demande, de village en village. Un arrêt du Conseil d'État de décembre 2010 va dans le sens de cette analyse. Cette interprétation a été confirmée par un arrêt de la cour administrative d'appel de Marseille en mai 2013 (CAA Marseille n°11MA00928). Le temps de déplacement est donc un temps de travail à part entière dans la mesure où le salarié reste à l'entière disposition de son employeur. Ce n'est cependant plus le cas lorsque le salarié dispose entretemps d'un moment de repos (pour le déjeuner par exemple).

C'est une question à aborder dès l'embauche. Elle est souvent source de conflit lorsqu'elle n'a pas été prévue dès l'origine. La lourdeur des déplacements peut aller jusqu'à empêcher le salarié d'effectuer un temps plein.

En revanche, la distance entre son domicile et son lieu de travail est le problème du salarié. Les employeurs qui acceptent de dédommager leurs salariés doivent réintégrer cet avantage dans le salaire et verser toutes les cotisations correspondantes pour rester dans la légalité, sauf lorsqu'ils financent les abonnements de transports en commun pour inciter à l'utilisation de ce mode de déplacement.

LES VACANCES

Le bénéfice des congés scolaires n'est pas un droit légal, mais un droit coutumier. Tout salarié est réputé avoir droit à cinq semaines de congés payés par an, mais dans certains secteurs d'activité tels que l'enseignement, il est de coutume d'accorder des conditions particulières (les niveaux de salaires des fonctionnaires enseignants ont à l'origine été fixés en intégrant cet avantage, donc à des taux assez bas au regard des qualifications). Il faut parfois là encore négocier et informer l'employeur qui ne connaît pas forcément les contraintes spécifiques de la profession. Un certain nombre d'éléments sont à mettre en avant :

- * la définition de poste prévoit l'intervention à l'école, qui ne peut avoir lieu que lorsque les écoles sont ouvertes.

- * les heures supplémentaires occasionnelles ne sont généralement pas payées et l'intervenant en fera forcément au moment de l'aboutissement des projets. Il y a donc échange de bons procédés.

- * c'est un temps qui n'est pas uniquement consacré au repos, mais qui est indispensable pour préparer les projets à venir, renouveler la documentation, enrichir le répertoire, suivre l'actualité culturelle en participant à des festivals, maintenir une pratique personnelle de musicien souvent difficile à concilier avec les contraintes du travail de l'année...

La transaction qui consiste à faire plus d'heures chaque semaine pour conserver la totalité des vacances est intenable dans la durée, et ne peut qu'engendrer une perte de qualité de travail dommageable pour tous. De plus, elle est illégale dans le cadre du statut d'assistant principal, de nombreuses jurisprudences l'ont confirmé.

Les ministres de la Culture et de la Fonction publique ont l'un et l'autre répondu par le passé à des questions écrites à ce sujet en précisant que le droit aux congés scolaires n'est pas contestable même s'il ne repose pas sur une règle de droit.

Enfin, le taux légal de rémunération des heures supplémentaires (mentionné ci-dessus) vient confirmer que le temps de travail annuel est bien envisagé sur la base du fonctionnement scolaire (36 semaines) et non sur 47 semaines.

Ces considérations sont valables dans le cadre du statut d'assistant principal.

Tous les textes législatifs et réglementaires en vigueur, ainsi que les conventions collectives sont disponibles sur le site legifrance.gouv.fr.