

# JE TRAVAILLE DANS LES CONSERVATOIRES DE PARIS

*Catégories A, B et C*



**la culture pour tous, OUI  
la culture du chiffre, NON !**

**Syndicat Force Ouvrière des Personnels de la Ville et  
Administrations Annexes de Paris**

<https://fo-villedeparis.fr/>

2bis square Georges Lesage – 4<sup>ème</sup> étage  
75012 PARIS

Tél : 01 43 47 84 54 Fax : 01 43 47 84 55

[syndicat.fo@paris.fr](mailto:syndicat.fo@paris.fr)



# **Les métiers des Conservatoires de Musique, Danse et Art dramatique**

## **Les métiers pédagogiques des Arts vivants :**

- Professeurs d'Enseignement Artistique (PEA)
- Assistants Spécialisés d'Enseignement Artistique (ASEA)
- Directeurs de conservatoire

## **Les métiers de l'administration :**

- Agents d'accueil
- Agents techniques
- Responsables administratifs

Tous ces métiers contribuent à la mission essentielle  
des Conservatoires de Paris :

**donner au plus grand nombre l'accès à un  
enseignement artistique de qualité, dispensé par  
des professeurs reconnus et diplômés, dans un  
établissement bien géré,  
afin que tous, amateurs comme futurs  
professionnels, puissent s'y épanouir et former le  
public de demain.**

# De quoi votre traitement est-il composé ? Comment est-il calculé ?

Le traitement de l'ensemble des fonctionnaires est constitué de deux composantes :

- le traitement de base
- le régime indemnitaire

## **Le traitement de base :**

À chaque corps et chaque grade de fonctionnaire correspond une *grille indiciaire*, prenant en compte les différents *échelons*, laquelle sert de référence pour le calcul du traitement de base, selon la formule :

$$\text{indice majoré} \times \text{valeur du point} = \text{traitement indiciaire brut}$$

La valeur du point d'indice est fixée au niveau national, pour les trois fonctions publiques, par décret ministériel.

Après six années de gel (2010 – 2016), elle a été revalorisée de 1,2%, en deux étapes réparties sur 2016 et 2017, et restera très probablement gelée à nouveau pour plusieurs années.

Sa valeur actuelle mensuelle est de 4,686 €.

## **Le régime indemnitaire :**

Il représente la part variable du traitement des fonctionnaires. Il est constitué de primes propres à chaque corps et grade de la fonction publique.

Les montants de ces primes sont encadrés par la Loi ; les collectivités employeuses ont la liberté de moduler ces montants par délibération. Ils n'entrent pas dans le calcul de la retraite.

## **Les réformes en cours :**

### **1-) le RIFSEEP**

Le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) est une réforme du régime indemnitaire ayant pour objectif d'individualiser le montant des primes.

Le régime indemnitaire voté par chaque collectivité s'appliquait auparavant de manière collective ; il s'appliquera dorénavant en

fonction de critères individuels. Ainsi, il est constitué de deux indemnités distinctes : l'IFSE (Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertises), collective et versée mensuellement, et le CIA (Complément Indemnitare Annuel), individualisé, et notamment en lien avec les évaluations professionnelles annuelles.

## 2-) Le PPCR

Le protocole PPCR (Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations) est un dispositif dont l'objectif affiché est de revaloriser les carrières et de mieux prendre en compte le régime indemnitaire dans le calcul de la retraite.

Dans la pratique, il se traduit par :

- un passage d'échelon à durée fixe, mais impliquant un allongement de durée de carrière
- une revalorisation de la grille indiciaire de quelques points, en contrepartie d'une ponction supplémentaire sur le montant des primes (transfert prime/point)

## Grilles indiciaires *Échelons / Traitements de base*

### PEA :

#### a) Classe normale

<b>Échelon</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>
Indice Majoré	387	415	437	464	500	542	578	620	664
Traitement brut (€)	1813	1945	2048	2174	2343	2540	2709	2905	3112

#### b) Hors classe (le 8ème échelon est en cours de création)

<b>Échelon</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>
Indice Majoré	507	570	611	652	705	751	793	?
Traitement brut (€)	2376	2671	2863	3055	3304	3519	3716	?

## **ASEA :**

### **a) Classe normale (accompagnateurs)**

Échelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Indice Majoré	339	344	349	356	366	379	394	413	429	440	453	474	498
Traitement brut (€)	1589	1612	1635	1668	1715	1776	1846	1935	2010	2062	2123	2221	2334

### **b) Classe supérieure**

Échelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Indice Majoré	347	354	361	373	385	398	413	433	452	459	477	500	529
Traitement brut (€)	1626	1659	1692	1748	1804	1865	1935	2029	2118	2151	2235	2343	2479

### **c) Classe exceptionnelle**

Échelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Indice Majoré	389	402	417	437	460	480	504	529	548	569	582
Traitement brut (€)	1823	1884	1954	2048	2156	2249	2362	2479	2568	2666	2727

Attention : les mesures prévues par le protocole PPCR (Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations) sont applicables aux corps de fonctionnaires ci-dessus, entraînant une montée en puissance progressive du transfert primes/points, l'instauration de la durée unique d'avancement d'échelon, et une revalorisation indiciaire. Une première tranche de cette réforme a été appliquée au 1er janvier 2017. Les tableaux ci-dessus tiennent compte de cette première tranche.

Cependant, la Ville a décidé de reporter d'un an les tranches suivantes, faisant basculer pour les enseignants la 2ème partie du transfert primes/points de janvier 2018 à janvier 2019, et la 2ème revalorisation indiciaire de janvier 2019 à janvier 2020. Pour les professeurs hors classe, la création d'un échelon supplémentaire est reportée de janvier 2020 à janvier 2021.

Pour les directeurs, la revalorisation du dernier échelon du grade de directeur de 1ère catégorie est également reportée de janvier 2020 à janvier 2021.

## Les revendications FO

Avant même de détailler nos revendications par métier, il convient d'en formuler une, générale, commune à **tous les métiers de la DAC** :

- ✓ **les régimes indemnitaires pratiqués par la DAC étant parmi les plus faibles de la Ville, FO demande leur revalorisation immédiate**
- ✓ dès la mise en place du RIFSEEP dans nos métiers, la part fixe et collective du régime (IFSE) devra correspondre au minimum au montant du RI revalorisé
- ✓ à l'opposé de certains syndicats ultra-catégoriels qui prônent l'alignement pur et simple de la ville sur la Fonction Publique Territoriale (FPT), nous voulons le maintien du statut spécifique parisien, plus protecteur
- ✓ FO demande instamment à la Maire de Paris de trouver une solution pour le stationnement des agents dont les horaires ou la spécificité de l'emploi nécessitent l'usage de leur véhicule personnel

### **I – Les métiers pédagogiques des Arts Vivants :**

#### a) Enseignants de la musique :

- ✓ contractualisation des faux vacataires, recul de la précarité
- ✓ fin de l'organisation au compte-gouttes des examens professionnels permettant de passer du corps des ASEA à celui des PEA
- ✓ recentrage des missions sur notre cœur de métier
- ✓ préservation d'un enseignement spécialisé permettant le maintien d'une tradition d'excellence pour un public motivé

#### b) Enseignants de la danse :

- ✓ amélioration de la communication en direction des familles, dont la faiblesse crée un déficit de notoriété
- ✓ fin de la pénurie d'accompagnateurs
- ✓ reprise des « stages passerelle » entre les CMA et le CRR
- ✓ amélioration drastique des conditions d'exercice des enseignants

du CRR, qui vivent depuis trop longtemps un éparpillement des locaux désastreux, avec des changements de lieux perpétuels, obligeant des enfants de dix ans à changer de lieu parfois dans la même journée, et à se changer dans des couloirs en l'absence de vestiaire. Le travail de professeur de danse s'effectuant dans le relationnel, de personne à personne, cet éparpillement est également très préjudiciable à l'élaboration de projets

#### c) Enseignants de l'Art dramatique :

- ✓ première revendication unanimement partagée : les problèmes de locaux et de salles adaptées en taille
- ✓ adaptation des salles de cours aux nouvelles écritures du théâtre contemporain : son, lumière, video, WiFi
- ✓ manque criant de salles de répétition pour les élèves : si un musicien peut travailler chez lui, ce n'est pas le cas d'un comédien
- ✓ lieux sûrs et adaptés pour le stockage des décors et costumes

#### d) Directeurs

- ✓ surcharge de travail par explosion des missions et responsabilités (marché de dupes !)
- ✓ supérieurs hiérarchiques des deux filières d'agents d'un conservatoire, ils doivent rester des directeurs de plein exercice, notamment sur le plan du recrutement de leurs collaborateurs
- ✓ fin de la disparité artificielle entre « petits » et « grands » conservatoires

#### e) Conseillers aux études

- ✓ définition d'un véritable statut de conseiller aux études
- ✓ ajustement de l'indice rémunérateur pour tenir compte du surplus horaire imposé par la fonction
- ✓ fin du sous-effectif chronique par le recrutement *a minima* d'un demi-poste supplémentaire par établissement

## **II – Les métiers de l'Administration :**

#### a) Agents d'accueil

- ✓ Maillons essentiels dans l'accueil du public, leur métier doit être revalorisé. Ils ont peu de marge de manœuvre. Ont en théorie peu de responsabilités, mais en assument beaucoup en réalité.
- ✓ Leurs horaires atypiques (soir, week-end) expliquent en grande partie les difficultés de recrutement rencontrées à leur égard.

#### b) Agents techniques

- ✓ A l'interconnexion de l'administratif et du pédagogique, leur rôle est peu reconnu. Soumis à des horaires atypiques, comme les agents d'accueil, ils sont en demande de matériel adapté et de considération de la part de tous
- ✓ Cette reconnaissance de leur action, souvent peu visible mais toutefois indispensable, doit se traduire par des primes adaptées

#### c) Chargés de scolarité

- ✓ Problèmes évidents de conditions de travail, liés en grande partie au fonctionnement du logiciel Arpège
- ✓ Surcharges de travail, notamment en périodes d'inscription et de rentrée

#### d) Secrétaires généraux

- ✓ La question des moyens humains est centrale (équipes sous-dimensionnées, manque de soutien, délégation de compétences ultra-large), le tout avec des outils de gestion censés alléger les procédures, mais qui conduisent à l'inverse, et deviennent en fait des outils de contrôle pour l'administration centrale. La déconcentration prônée aboutit à une concentration accrue, les marges de manœuvres se réduisant comme peau de chagrin.
- ✓ La situation actuelle de sous-effectif chronique du personnel administratif les oblige à effectuer des tâches normalement dévolues à des catégories B, voire C.

**Aux élections du 6 décembre 2018,  
donnez votre voix à un syndicat  
qui ne se rappelle pas de votre existence  
seulement tous les quatre ans, quelques  
semaines avant chaque processus électoral !  
Donnez votre voix au syndicat qui répond  
toujours présent et est toujours à vos côtés !**

**VOTEZ FO !!**