

N° 8063¹

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2022-2023

PROJET DE LOI

**portant fixation des conditions de travail et de
rémunération du personnel enseignant de l'enseignement
musical dans le secteur communal**

* * *

**AVIS DE LA CHAMBRE DES FONCTIONNAIRES
ET EMPLOYES PUBLIC**

(12.12.2022)

Par dépêche du 27 juillet 2022, Madame la Ministre de l'Intérieur a demandé l'avis de la Chambre des fonctionnaires et employés publics sur le projet de loi spécifié à l'intitulé.

Le projet en question vise à déterminer les conditions de travail et de rémunération pour les fonctionnaires, employés et salariés faisant partie du personnel enseignant de l'enseignement musical dans le secteur communal.

Il appelle les observations suivantes de la part de la Chambre des fonctionnaires et employés publics.

*

REMARQUES PRELIMINAIRES

La Chambre approuve que les conditions de travail et de rémunération soient dorénavant rassemblées dans un seul texte de loi pour l'ensemble des carrières de l'enseignement musical, ce qui apportera en effet un cadre légal bien plus clair par rapport aux textes actuellement en vigueur.

De plus, la Chambre approuve que le nouveau texte permette le reclassement des enseignants en fonction avant le 1^{er} septembre 2022.

*

EXAMEN DU PROJET DE LOI

Ad chapitre 2, section 5 (tâche et vacances scolaires)

D'après le texte projeté, la tâche complète hebdomadaire du personnel enseignant sera établie à 1.320 minutes. Par ailleurs, chaque membre du personnel enseignant est tenu d'assurer une tâche annuelle supplémentaire de 144 heures dans l'intérêt des élèves et de l'établissement d'enseignement musical.

Si l'on prend en considération que l'article 19 du projet de loi prévoit qu'une leçon prestée dans l'enseignement équivaut à deux heures prestées dans l'administration communale (disposition qui manque d'ailleurs de clarté) et que l'année scolaire comprend 36 semaines d'enseignement, on peut faire le calcul suivant concernant la tâche hebdomadaire réelle d'un enseignant:

- 1.320 minutes d'enseignement direct = 22 heures d'enseignement = 44 heures administratives;
- 144 heures sur 36 semaines = 4 heures hebdomadaires de travail d'enseignant, soit 8 heures hebdomadaires administratives.

Cela fait un total de 26 heures hebdomadaires d'enseignement, soit 52 heures administratives!

En outre, il ne faut pas oublier que la tâche d'enseignant ne se limite pas aux heures prestées au sein de l'établissement d'enseignement, mais qu'elle comprend aussi un temps important de préparation de leçons, de travail instrumental, de préparation de répertoire et de pratique musicale (il faut bien qu'un enseignant passe un peu de temps à faire de la musique, donc à mettre en pratique ce qu'il compte enseigner).

À noter que le personnel enseignant de l'enseignement secondaire est tenu de prester une tâche annuelle supplémentaire de 72 heures, dont 16 heures peuvent être mises au profit de la formation continue (alors que le personnel enseignant de l'enseignement musical est tenu de suivre cette formation entièrement en dehors de sa tâche). La Chambre relève que le texte projeté désavantage ainsi quelque peu le personnel de l'enseignement musical par rapport aux collègues auxquels il était jadis assimilé.

Par ailleurs, les décideurs politiques semblent vouloir à tout prix assimiler l'enseignement musical à l'enseignement fondamental, en ignorant toutes ses spécificités, avec une fourchette d'âge allant du niveau préscolaire jusqu'à l'enseignement de niveau universitaire et la formation pour adultes.

La Chambre des fonctionnaires et employés publics demande de tenir compte desdites spécificités et d'adapter la tâche du personnel enseignant de l'enseignement musical en concertation avec les représentants du personnel concerné.

Selon l'article 18, la tâche annuelle supplémentaire susvisée comporte entre autres l'organisation de réunions avec les parents d'élèves.

Si, de façon générale, la Chambre ne s'oppose pas à cette disposition, elle est toutefois d'avis que la phrase figurant au point 5° dudit article et suivant laquelle « *les réunions et les entretiens avec les parents d'élèves sont à fixer à des horaires qui tiennent compte des contraintes des parents exerçant une activité professionnelle* » n'a pas sa place dans un texte de loi. Sur la base de cette phrase, l'organisation de réunions serait en effet tout simplement irréalisable, car l'activité professionnelle mentionnée pourrait avoir lieu à tout moment de la journée (services de nuit, de jour, etc.). Les enseignants dispensant des cours collectifs devraient-ils alors être disponibles 24h/24?

La Chambre demande par conséquent de supprimer ladite phrase.

Ad chapitre 2, section 6 (compte épargne-temps)

La Chambre des fonctionnaires et employés publics approuve la mise en place du compte épargne-temps pour le personnel concerné, permettant entre autres de compenser les heures supplémentaires (non rémunérées jusqu'à ce jour) prestées par les membres du corps enseignant en question.

Il n'est cependant pas facile de concevoir comment ce système sera finalement applicable à l'enseignement musical dans la pratique.

Ad chapitre 6, section 2 (dispositions générales et conditions d'engagement)

L'article 99 prévoit les conditions d'engagement en tant que salarié dans un établissement d'enseignement musical.

Selon le paragraphe (1), point 1°, il faut « *être ressortissant d'un État membre de l'Union européenne* » pour pouvoir être engagé comme salarié.

La Chambre fait remarquer que, d'après l'article 2 du règlement grand-ducal modifié du 25 septembre 1998 fixant les conditions de formation, d'admission aux emplois et de rémunération des chargés de cours des établissements d'enseignement musical du secteur communal, la condition d'être ressortissant d'un État membre de l'Union européenne ne s'applique pas aux salariés engagés sous le régime de droit privé. Il faudra donc modifier le projet de loi sous avis en conséquence.

Ad chapitre 8 (dispositions transitoires)

Ce chapitre prévoit entre autres le reclassement d'un certain nombre de chargés de cours (employés communaux et salariés) dans un groupe A1 revalorisé, mettant ainsi fin à un régime discriminatoire existant au sein de la fonction publique communale depuis septembre 2017.

Cependant, bien que les agents concernés bénéficient d'un crédit de 12 jours de formation continue sur les 30 jours requis pour accéder au niveau supérieur de leur carrière, il convient de mentionner qu'un certain nombre d'agents en fin de carrière risquent de voir leur reclassement tronqué, faute d'avoir accompli ce nombre de journées de formation. En effet, le texte précédent ne prévoyait pas de nombre exact de journées de formation à prester. Il est dès lors très probable que des agents soient

forcés de suivre jusqu'à 18 jours de formation juste avant de partir à la retraite (voire après, en fonction de la date d'entrée en vigueur du texte sous examen). Si la Chambre comprend que des agents entrés en fonction récemment doivent quand même accomplir la formation continue requise, elle estime néanmoins que le crédit des 12 jours devrait être remanié à travers un système dégressif, prenant en compte l'âge de l'agent. Ainsi, par exemple, un agent âgé entre 60 et 65 ans pourrait obtenir un crédit de 30 jours, un agent âgé entre 55 et 60 ans un tel de 25 jours, etc.

Finalement, pour ce qui est du reclassement des fonctions dans l'enseignement musical, la Chambre tient encore à présenter une observation concernant les fonctions dirigeantes. En effet, elle est informée que seulement un petit nombre de directeurs d'écoles de musique communales ont été placés dans une carrière A1 de l'administration communale au moment de leur nomination. Or, le reclassement projeté des employés communaux et salariés de l'enseignement musical risque de mener à une situation quelque peu cocasse où les membres du corps enseignant obtiennent une rémunération qui est le cas échéant beaucoup plus élevée que celle de leurs directeurs.

Sous la réserve des remarques qui précèdent, la Chambre des fonctionnaires et employés publics se déclare d'accord avec le projet de loi lui soumis pour avis.

Ainsi délibéré en séance plénière le 12 décembre 2022.

Le Directeur,
G. TRAUFLER

Le Président,
R. WOLFF

