

## **Compte-rendu de la réunion du Vendredi 25 janvier 2008**

Le comité technique paritaire s'est réuni le Vendredi 25 janvier 2008 à 9 heures, en Mairie, salle du Conseil Municipal, sur l'ordre du jour suivant :

1. Organisation de la direction des Ressources humaines :  
Service Gestion administrative du personnel/ Service gestion financière-paie
2. Fonctionnement du Conservatoire à rayonnement départemental
3. Questions diverses

### **Assistaient à la réunion :**

#### Membres titulaires représentant la Ville :

Monsieur Félix HOUDBINE, adjoint au maire, remplace Monsieur le Maire  
Monsieur Roger GRANDIÈRE, adjoint au maire  
Monsieur André TROADEC, adjoint au maire  
Madame Thérèse Le GALL, conseiller municipal  
Monsieur Jean-Paul GOUSSIN, conseiller municipal  
Madame Maddy ARTHUIS, conseiller municipal  
Monsieur Denis HERISSON, conseiller municipal  
Monsieur Jean-Jacques DELORY, fonctionnaire territorial

#### Membre suppléant représentant la Ville :

Madame Odile NEDJAAI, fonctionnaire territorial

#### Membres titulaires représentants du Personnel :

Monsieur Jean-Christophe BLANCHARD, FO remplaçant Monsieur Loïc RÉVEILLE, FO  
Monsieur Christian PERSIN, FO  
Monsieur Philippe SERRE, FO  
Monsieur Jacques DOLO, CGT  
Madame Martine BAEY, CGT, remplace Monsieur Jacques MELIN, CGT  
Madame Catherine PAUTONNIER, CFDT  
Monsieur Jean-Claude AREZKI, CFDT

#### Membre suppléant représentants du Personnel :

Monsieur Gérard MADIOT, CFDT

### **Assistaient également :**

#### En tant qu'experts de l'administration :

Monsieur Gérard CHESNEAU, directeur adjoint chargé des ressources, expert sur l'ensemble des exposés à l'ordre du jour

Madame Catherine ROBIN-DESILE et Monsieur Jean-Yves LAUNAT sur l'exposé concernant l'organisation de la direction des Ressources humaines : service Gestion administrative du personnel/service Gestion financière-paie.

Messieurs Michel GALVANE et Jean-Pierre FLORENT sur l'exposé concernant le fonctionnement du conservatoire à rayonnement départemental

Madame Chantal de FONTENAY et Monsieur Didier BRAEM, inspecteurs au ministère de la Culture et Monsieur Jean-Pierre HOLSTEIN, chargé de mission au ministère de la Culture, sur l'exposé concernant le fonctionnement du Conservatoire à rayonnement départemental.



**André TROADEC**, Président, ouvre la séance et présente l'ordre du jour.

**Philippe SERRE, FO** : Monsieur le Président, je voudrais regretter une fois de plus l'absence de Monsieur le Maire. Il n'aura assisté à aucun CTP, aucune CAP, aucun CHS en sept ans de mandat. Dans le premier mandat, les rares commissions ou CTP auxquels il a assisté concernaient l'histoire des surnombres parce qu'il ne faisait pas confiance à son adjoint de l'époque, ce qui est tout à fait à l'honneur de cet adjoint. Comme j'ai vu hier dans la presse que Monsieur le Maire se lançait dans le speed-dating, très en vogue dans le monde des célibataires, même s'il ne l'est plus, je pense qu'il aurait pu consacrer un speed-dating aux représentants syndicaux. Sept minutes en sept ans ne pouvaient pas être considérées comme un excès.

**André TROADEC** : Merci, Monsieur SERRE, de ce rappel.

**ORGANISATION DE LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES :  
SERVICE GESTION ADMINISTRATIVE DU PERSONNEL/  
SERVICE GESTION FINANCIÈRE/PAIE**

**André TROADEC** : Je vais passer la parole à Gérard CHESNEAU qui est doublement intéressé puisqu'il est expert pour l'ensemble des sujets et il est responsable des ressources humaines. A vous la parole.

**Gérard CHESNEAU** : Nous avons fait passer un dossier avec bon nombre d'éléments. Je vais essayer de le résumer assez rapidement.

Le départ prévu de Jean-Yves LAUNAT qui est présent parmi nous, nous a amenés à réfléchir à une organisation qui soit un peu plus optimale, d'abord pour le fonctionnement de la direction des Ressources humaines elle-même, mais aussi pour essayer, dans la mesure du possible, d'améliorer le service que nous pourrions rendre à toutes les personnes qui ont recours à cette direction. Nous avons réfléchi ensemble et nous sommes arrivés à proposer une organisation légèrement différente qui reprend un peu ce qui avait été fait préalablement, avec tout de même une nouveauté.

Nous avons réuni dans un même service la gestion des carrières et la gestion de la paie, ce qui revient à ce qui avait été fait préalablement. Ce n'est pas nouveau. En revanche, nous avons voulu, dans le but d'un meilleur service rendu aux usagers, faire en sorte que chaque agent de la direction des Ressources humaines, ait une personne référente au niveau de la paie, comme c'est déjà le cas pour la gestion des carrières. Nous avons souhaité cette amélioration, j'espère qu'elle nous permettra de répondre le mieux possible aux différentes demandes.

Nous avons expérimenté cette organisation dans notre service après le départ d'Agnès RIVIERE, il y a donc peu de temps. Pour l'instant, elle semble bien fonctionner et paraît être bien acceptée par l'ensemble des agents. Catherine ROBIN-DESILE qui est présente ici pourra en dire plus que moi sur ce sujet.

Cette nouvelle organisation permet aussi à Jean-Yves LAUNAT, qui est tout de même une mémoire pour la direction des Ressources humaines, de transmettre son savoir. Il est en train de le faire avec passion, je l'en remercie. Il est très important pour nous de ne pas perdre l'expérience de Jean-Yves. Le fait de mettre en place cette organisation avant son départ nous permet aussi de le libérer pour qu'il puisse nous transmettre son savoir.

Voilà ce que je souhaitais dire. Vous avez les différents éléments. Nous vous avons transmis la fiche de poste du gestionnaire de carrières et la fiche de poste du gestionnaire de paies. Je le répète, ce seront des postes équivalents, avec une gestion d'un portefeuille d'agents, exactement de la même façon pour la gestion des carrières que pour la gestion financière. Par ailleurs, nous vous avons bien sûr donné les différentes répartitions que nous avons proposées, ainsi que la nouvelle organisation, de manière graphique.

Je vais terminer mon exposé ici, mais Catherine ROBIN-DESILE, Jean-Yves et moi-même sommes prêts à répondre à l'ensemble de vos questions.

**Philippe SERRE, FO :** Vous nous présentez une nouvelle réorganisation. A chaque fois, on nous présente l'organisation mise en place comme étant le nec plus ultra. Voilà donc un nec plus ultra qui remplace le nec plus ultra précédent. J'ai noté le caractère technique. Vous avez bien fait d'insister sur le fait que Monsieur LAUNAT était une mémoire et un cerveau. Je me rappelle qu'à un CTP, il y a quelques mois, j'avais tiré la sonnette d'alarme pour indiquer la nécessité à ce que cette mémoire soit transmise. En effet, l'expérience en matière de paies de Monsieur LAUNAT est difficilement remplaçable si on ne s'y prend pas dans les temps. Le fait que vous ayez retenu notre remarque est une bonne chose. Je pense effectivement qu'il est nécessaire de former des agents durables pour les mécanismes de la paie qui sont extrêmement complexes.

Pour le reste, nous n'avons rien vu de particulièrement génial ou scandaleux. Par un simple calcul, à partir du 15 février, nous avons conclu, Monsieur le Directeur général adjoint, que vous ne renouveliez pas votre détachement. Je suppose donc que vous allez consacrer l'intégralité de votre mémoire et de votre cerveau à la DRH. Je crois qu'il faut quinze jours pour convoquer une CAP, ce qui me paraît être court, à moins que la CAP n'ait lieu la veille de votre renouvellement. Je pense que votre retour à plein temps au sein de la DRH implique aussi son organisation.

**André TROADEC :** Madame PAUTONNIER ?

**Catherine PAUTONNIER, CFDT :** Dans le dossier, nous constatons avec satisfaction que les postes des agents de la DRH seront des postes de rédacteur de catégorie B, ce qui n'était pas forcément le cas dans la dernière organisation. Ceci nous satisfait complètement. Dans la proposition du profil de poste, nous aurions souhaité inscrire en plus le régime indemnitaire et éventuellement la NBI en cas de besoin. C'était un vœu de la CFDT.

Avant d'aller plus loin dans les questions, nous voulions savoir avec plus de précisions les missions de Monsieur Jean-Yves LAUNAT au sein de la DRH. Ensuite, nous aurons quelques questions sur ce sujet. Nous souhaitons aussi savoir la catégorie de l'agent qui sera responsable de ces deux pôles de carrières et de paies. Puisque nous avons vu que ce responsable avait un adjoint, nous aimerions connaître également la catégorie de l'adjoint. Voilà nos premières questions. Il nous paraît très important de connaître les missions précises actuelles de Jean-Yves LAUNAT pour pouvoir discuter ensuite.

**Gérard CHESNEAU :** Je crois que la personne qui peut le mieux parler des missions est Jean-Yves lui-même. Si le Président en est d'accord, nous allons laisser Jean-Yves s'exprimer.

**Jean-Yves LAUNAT** : Je vais juste vous lire mon dernier profil de poste. Les missions du poste étaient :

- Assurer la coordination du service,
- Assurer la paie des agents de la Ville et de ses satellites,
- Assurer la préparation et le suivi du budget de la Direction,
- Assurer les validations de service pour les agents qui le souhaitent
- Contrôler la sortie de paie,
- Manager le personnel du service,
- Rédiger les délibérations liées aux missions du service,
- Veiller à la bonne coordination gestion financière/gestion administrative,
- Organiser et animer les réunions de service et inter-services,
- Veiller au suivi des dossiers et des demandes (respect des délais),
- Mettre en place et alimenter les indicateurs de gestion sur le suivi du budget et de la masse salariale.

C'étaient les principales missions telles que définies par la fiche de poste.

**Gérard CHESNEAU** : Si vous permettez, je vais répondre aux deux autres questions qui ont été posées par Madame PAUTONNIER. Vous demandiez la catégorie d'emploi de la personne qui va encadrer. Elle sera de catégorie A. Quant à la personne adjointe, elle sera de catégorie B.

**Martine BAEY, CGT** : Nous avons une interrogation sur la suppression du poste de Monsieur LAUNAT qui était de catégorie A dans ce service. La gestion financière n'apparaît pas sur l'organigramme. Où est-elle transférée ? Dans ce cas, est-ce qu'il y a une réorganisation dans un autre service pour ce transfert de compétence ? Nous souhaitons donc savoir qui serait chargé de la gestion financière des agents puisqu'elle ne se fera plus en prise directe avec la gestion des agents.

Nous avons noté avec satisfaction également que les agents qui étaient chargés de la gestion des carrières avaient une ouverture sur les catégories B. Nous avons constaté qu'actuellement, on paye un agent de catégorie B. Les autres personnes auront-elles des promotions assez rapidement pour rejoindre cette catégorie ? Est-ce que vous pourriez nous éclairer sur la situation administrative des agents du service ?

**Gérard CHESNEAU** : En ce qui concerne d'abord la gestion financière, elle est reprise par la direction des Ressources humaines, en l'occurrence moi-même, en lien avec le directeur financier. Ce n'est pas forcément mentionné dans l'organigramme, mais c'est mentionné dans le rapport qui vous a été présenté. J'ajouterais qu'elle est faite en lien également avec l'informatique parce que nous avons besoin bien entendu de l'informatique pour réaliser et alimenter notamment les indicateurs de gestion.

En ce qui concerne les agents, vous avez vu que les postes sont de catégorie B. Les agents qui pourraient réussir ces concours seront ainsi nommés, dès lors qu'ils en font la demande.

**André TROADEC** : Monsieur PERSIN ?

**Christian PERSIN, FO** : Ma question rejoint un peu celle de la CGT. Je voudrais savoir si cette organisation s'effectue à effectifs constants. En d'autres termes, est-ce que le départ de Monsieur LAUNAT sera compensé par un recrutement à un grade équivalent ?

**Gérard CHESNEAU** : Le départ de Monsieur LAUNAT ne sera pas compensé.

**André TROADEC** : Pour compléter la réponse à votre question, Monsieur PERSIN, je crois qu'il ne faut pas juger du nombre de personnes à un instant T dans un service. Il faut voir l'évolution des personnes dans ce service.

**Gérard CHESNEAU** : En 2002, nous avons 25,88 agents en équivalents temps plein. Aujourd'hui, nous sommes à 30,67 agents. Demain, nous retomberons à 29,67 agents. Nous constatons donc une augmentation assez conséquente du nombre d'agents au sein de la direction des Ressources humaines.

**André TROADEC** : Je pense que cette réponse est beaucoup plus complète que la première. Le temps passe vite, mais quelques-uns d'entre vous ont vécu le cas d'une personne qui vivait très mal le fait qu'on ne lui retrouvait plus sa place à la DRH et à laquelle on proposait une mutation dans un autre service. Nous avons pu garder cette personne à la DRH et elle donne totalement satisfaction aujourd'hui. A ce que je sache, le travail est resté à peu près le même. Il y a peut-être de plus en plus de papiers, mais il faudrait essayer d'en faire un peu moins. L'évolution est assez conséquente dans ce service. Je dirais même qu'elle est à surveiller. Lorsqu'on passe de 25 à 30 agents en quelques années, il faut analyser les raisons pour lesquelles l'effectif a augmenté. C'est une preuve que le départ de Monsieur LAUNAT était pensé d'avance puisqu'il ne conduit pas à l'arrivée d'une personne, mais à une nouvelle organisation.

**Philippe SERRE, FO** : Dans cet ordre d'idée, le départ de Madame LELIEVRE est programmé au 1<sup>er</sup> octobre 2008, selon ce qu'elle m'a dit.

**André TROADEC** : Non, pas selon l'information qu'elle m'a donnée.

**Philippe SERRE, FO** : Tant mieux. Elle a décidé de travailler plus longtemps pour gagner plus longtemps. C'est bien.

**André TROADEC** : En parlant avec l'agent, nous pouvons programmer et préparer le départ en retraite. J'ai le sentiment que le départ de Monsieur LAUNAT a été relativement bien préparé. C'est aussi important pour la personne qui part. Je crois que l'on vit d'autant mieux sa retraite que l'on est parti dans de bonnes conditions.

**Catherine PAUTONNIER, CFDT** : Je voulais rebondir sur la fiche de poste dont Monsieur LAUNAT nous a fait lecture. La question est désormais la suivante : est-ce que toutes les missions de Monsieur LAUNAT seront reportées sur vous, Monsieur CHESNEAU ? Est-ce qu'il y aura au contraire un partage des tâches au sein de la DRH, notamment par la responsable du pôle Carrières et Paies ?

**Gérard CHESNEAU** : Oui, tout à fait. Je ne reprends pas la responsabilité totale puisque je m'occuperai pour ma part de la partie financière, comme je vous l'ai dit. En revanche, les missions de paie essentiellement seront réparties entre les personnes qui seront gestionnaires. Etre gestionnaire signifie prendre la mission de A à Z, à savoir gérer la totalité du traitement de la paie, du début jusqu'à la fin du processus.

**Catherine PAUTONNIER, CFDT** : On peut supposer que les missions et le profil de poste de la responsable vont évoluer.

**Gérard CHESNEAU** : Vous avez parfaitement raison.

**Catherine PAUTONNIER, CFDT** : D'accord. Pour revenir sur la question de Madame BAEY, nous avons pour notre part la même position. Nous voulons revenir sur les postes de rédacteurs et les éventuels rédacteurs futurs. On sait qu'au sein de la DRH, certains agents ont réussi l'examen professionnel. Le souhait de la CFDT est le suivant : puisque l'ensemble des postes de la DRH peuvent aboutir vers le grade de rédacteur territorial, la CFDT demande que jusqu'à ce que les agents puissent bénéficier de ce grade, ils puissent bénéficier du régime indemnitaire du grade de rédacteur. C'est notre première demande. On reconnaît bien par la fiche de poste qu'ils accomplissent des fonctions de rédacteur.

**Gérard CHESNEAU** : Je crois que c'est une très bonne proposition. Nous allons bien sûr l'étudier. Il n'y a pas de souci.

**André TROADEC** : C'est une question à mettre à l'ordre du jour du comité de suivi de l'emploi. Nous ne pouvons pas donner une réponse aujourd'hui parce qu'il faut une suite logique dans les décisions qui sont prises concernant le personnel.

**Catherine PAUTONNIER, CFDT** : Nous vous remercions de prendre en compte cette question qui nous semble importante. Pour les agents, c'est aussi une reconnaissance du travail qui est fourni au sein de la DRH.

**Martine BAEY, CGT** : Nous souhaitons rebondir également sur la proposition de régime indemnitaire faite par la CFDT. L'ensemble des élus du CTP avaient saisi l'administration pour revoir les régimes indemnitaires. Vous nous aviez fait la proposition de nous réunir. Cette réunion pourrait peut-être permettre une harmonisation de ces régimes indemnitaires, bien sûr en tirant vers le haut et en espérant qu'un jour, la reconnaissance se fera par les fonctions dans le grade, plus que par les régimes indemnitaires.

**Christian PERSIN, FO** : Monsieur le Président, si vous permettez, nous souhaiterions poser la question à Monsieur LAUNAT. Qu'est-ce qu'il pense de la suppression de son poste ?

**Jean-Yves LAUNAT** : Je n'en pense rien. Je serai parti, ce ne sera plus mon problème. Je n'attends qu'une seule chose, le jour de la retraite. Je n'en pense rien.

**Gérard CHESNEAU** : Je répète qu'il ne part pas d'une manière brutale. Aujourd'hui, il fait un travail remarquable dans la transmission de son savoir. Je tiens vraiment à le re-préciser.

**Philippe SERRE, FO** : Après quarante ans de carrière, on en arrive à ne plus rien penser. Cela montre les dégâts du système !

**André TROADEC** : Monsieur SERRE, je pense que vous feriez une erreur si vous preniez au premier degré ce que dit Monsieur LAUNAT. Sa réponse me paraît très explicite.

**Jean-Yves LAUNAT** : Je ne pense pas qu'il faille prendre ma réponse au premier degré. J'ai bien appris à faire le vide et je ferai le vide. J'attends avec impatience le 16 mai. Je vous fais confiance pour l'organisation. Avant de partir, je prépare tous les tableaux de bord et j'explique tout ce que je faisais, mais après mon départ, je ne serai plus là pour voir ce qui se passe. J'espère qu'aucun de mes collègues n'aura de problèmes. Pour ma part, ça ne me gêne absolument pas qu'on ne me remplace pas. J'ai l'impression que j'écris la machine qui me remplace. Voilà ce que je fais pour le moment.

**Jean-Yves LAUNAT** : Quand un disque dur s'en va, cela n'empêche pas la machine de tourner.

**André TROADEC** : Je crois que la question est mal posée. Il est évident que Monsieur LAUNAT est remplacé, mais le travail sera fait différemment. Lorsqu'un agent veut quitter son service pour aller dans un autre, je lui demande toujours s'il est utile là où il est. Il me répond par l'affirmative et je lui dis qu'il va falloir alors penser à la manière de faire quand il ne sera plus là. Or, remplacer un agent qui n'est plus là ne signifie pas qu'il faut faire de la même façon. Je pense que Monsieur LAUNAT voit également que le travail continuera d'être fait d'une façon différente. Je trouve qu'il est tout à fait en son honneur de dire qu'il n'a pas de jugement à porter sur la nouvelle organisation puisqu'il ne la vivra pas.

**Philippe SERRE, FO** : On plaisante parce que l'on connaît bien Monsieur LAUNAT, mais il est vrai que lorsqu'on décide de tourner la page, on tourne la page. Vous-même allez connaître cette situation prochainement, Monsieur TROADEC. Vous aussi ferez le vide.

**André TROADEC** : Je l'ai déjà vécu plusieurs fois au cours de ma carrière.

**Philippe SERRE, FO** : Vous ferez le vide et vous ne serez plus concerné par ce qui sera ensuite réorganisé. Je le comprends parfaitement, c'est très humain, Monsieur TROADEC. Vous aussi, vous ferez le vide.

**André TROADEC** : C'est quelque chose que je vous invite, Monsieur SERRE, à afficher tout au long de votre vie. Il faut savoir faire le vide, il faut savoir tourner les pages. On vit alors beaucoup mieux.

**Catherine PAUTONNIER, CFDT** : Je reviens sur les agents parce que j'ai oublié de vous poser une question tout à l'heure. Elle concerne l'accompagnement des agents qui sont actuellement de catégorie C et qui peuvent avoir la possibilité d'aller en catégorie B. Est-ce qu'il y aura une réflexion pour leur permettre d'avoir une formation ou pour les aider à passer soit le concours de rédacteur soit l'examen professionnel ? Est-ce que les personnes qui ont éventuellement plus de difficultés pourront avoir un accompagnement de formation, afin qu'elles puissent obtenir ce concours ou cet examen ?

**Gérard CHESNEAU** : Ce sujet fait partie de la gestion prévisionnelle. Vous avez parfaitement raison. Il sera étudié avec le nouveau responsable et chaque agent concerné.

**Philippe SERRE, FO** : Vous n'avez pas répondu à notre question concernant Monsieur CHESNEAU. Or, elle conditionne notre vote parce qu'il est bien certain que si Monsieur CHESNEAU redevient un DRH à temps plein, nous considérerons que le poste que vous avez supprimé ne l'est pas, auquel cas nous pourrions voter pour ou nous abstenir. Par contre, si nous n'avons pas de réponse et qu'il y a une suppression de poste, vous comprenez bien que nous ne pourrions pas voter cette réorganisation.

**André TROADEC** : On ne m'a pas dit que nous étions réunis ce matin pour parler de la situation de Monsieur CHESNEAU. Dans la façon dont je conçois l'organisation du service, Monsieur CHESNEAU n'est pas à temps plein aujourd'hui à la DRH. Il a en revanche la totalité de la responsabilité de la DRH. Pour un cadre, vous savez, Monsieur SERRE, que ne comptent ni les heures passées ni le temps, mais bien la responsabilité. Depuis qu'il est là, sa responsabilité est donc totale dans le fonctionnement de la DRH. Qu'il soit détaché ou qu'il ne le soit pas, il n'y a qu'un seul responsable du fonctionnement de la DRH, c'est Monsieur CHESNEAU. Cela ne change pas. Par conséquent, nous n'avancerons pas plus loin sur ce dossier. Nous ne discutons pas ici ce matin de l'avenir de Monsieur CHESNEAU, mais bien d'une réorganisation qui n'est absolument pas liée à l'avenir de Monsieur CHESNEAU. Toutefois, il est de votre droit d'y lier votre vote.

**Philippe SERRE, FO** : Il y est lié quantitativement bien sûr, mais qualitativement également. Si l'on nous dit que Monsieur CHESNEAU redevient DRH entièrement, nous pourrions dire que l'effectif n'est pas trop diminué. Si l'on nous dit en revanche qu'il continue d'assurer son détachement, ce que nous trouvons par ailleurs très bien, nous considérons qu'il y a un poste en moins. Vous comprenez la différence. Cela concerne aussi l'organigramme. Or, nous sommes à quinze jours de son détachement et nous ne voyons rien venir. Il est normal que nous nous en inquiétions. Monsieur CHESNEAU est l'un de nos mandants d'une certaine façon. Il est donc normal que nous nous inquiétions de l'organisation. On vous pose la question. Si c'est un tabou, vous ne répondez pas, mais comme vous dites sans arrêt qu'il n'y a pas de tabou, nous vous posons la question. Si vous n'avez pas la réponse, qu'il faut que vous demandiez en haut lieu ou que vous ne savez pas encore, ce n'est pas grave, dites-le nous. Nous comprenons bien que tout ne peut pas être décidé à l'instant même, mais nous avons besoin d'une réponse. Est-ce que la DRH perd une personne ou une demie ?

**André TROADEC** : Monsieur SERRE, lorsque vous posez une question, on vous répond. Que la réponse ne vous satisfasse pas, c'est autre chose. Notre objectif n'est pas le maintien des effectifs à la Ville de Laval. Quand il faut augmenter les effectifs, on le fait. Notre objectif est l'efficacité. Par conséquent, cette question de savoir si on maintient les effectifs dans tel service n'existe pas pour moi. Dans certains, il faut les diminuer ; dans d'autres, il faut les augmenter. C'est donc une question qui n'existe pas. Par ailleurs, nous discutons ce matin de la réorganisation.

**Martine BAEY, CGT :** La CGT souhaiterait quand même avoir des éclaircissements. Nous voulons faire une corrélation entre la dernière CAP A, ce CTP et cette réorganisation de la DRH. Nous avons cru comprendre, s'agissant des promotions au grade de directeur, qu'on donnait une promotion à Madame LELIEVRE – je le dis sans attaque personnelle envers cet agent – pour la remercier et lui apporter un coup de chapeau que nous n'obtenons pas pour les catégories C mais qui est attribué aux catégories A. La CGT avait fait une intervention pour demander que Madame ROBIN-DESILE soit traitée de la même façon que Madame LELIEVRE au niveau de cette promotion, eu égard aux services qu'elle rend au sein de la direction. Or, aujourd'hui, nous entendons dire que Madame LELIEVRE ne part plus. Nous sommes donc un peu étonnés et pantois devant le raisonnement et la méthode qui est employée.

Qu'est-ce qui s'est passé ? Nous avons demandé un rendez-vous avec Monsieur TROADEC pour parler de la question. Je signale ici que nous n'avons été sollicités en aucune manière par Madame ROBIN et que notre réaction était purement syndicale. Nous souhaitons donc savoir ce qui s'est passé entre la CAP A et ce CTP. Qu'est-ce qui s'est passé ? Il y a eu apparemment des tractations. Madame ROBIN nous a dit qu'elle ne souhaitait pas que nous intervenions pour elle, nous ne sommes donc pas intervenus, mais nous aimerions bien y voir clair.

**André TROADEC :** Je crois que ce sont des sujets qui concernent le CAP et non le CTP, mais je vais vous répondre, Madame BAEY. Premièrement, je ne sais pas d'où est venue l'information selon laquelle Madame LELIEVRE partait en 2008. Pour ma part, on ne me l'a jamais dit. Nous savions qu'elle approchait de sa fin de carrière et la première fois où elle m'a parlé d'une date, elle m'a parlé de fin 2009. Je n'ai pas entendu autre chose.

Deuxièmement, comme je vous l'ai dit, dans la vie, ne compte pas seulement ce que l'on fait, mais également la façon dont on le fait. Je m'aperçois qu'au sein de la Direction générale et de la part de Monsieur CHESNEAU, la situation de Madame ROBIN n'est pas oubliée. Je n'ai pas donné suite à ce que vous avez dit parce que je n'ai pas l'impression que Madame ROBIN soit oubliée et je crois qu'elle n'hésiterait pas à venir me parler si elle sentait lésée. Aujourd'hui, elle est là ; elle peut l'infirmer ou le confirmer et ça m'étonnerait qu'elle l'infirme. Elle ne m'en a pas parlé. Je pense que si Madame ROBIN se sentait lésée ou oubliée, depuis le temps que nous travaillons ensemble, elle n'hésiterait pas à venir m'en parler. Elle travaille assez étroitement avec moi. Par conséquent, je laisse faire, je ne prends pas la responsabilité qui n'est pas la mienne et je crois que les choses se passent normalement.

**Martine BAEY, CGT :** Je me permets de répondre. Pour notre part, nous prenons la responsabilité qui est la nôtre, ce qui nous permet de vous interpeller.

**André TROADEC :** Madame BAEY, vous avez eu la franchise de dire que vous ne le faisiez pas à la demande de Madame ROBIN. Vous l'avez dit clairement.

**Martine BAEY, CGT :** Quel que soit l'agent pour lequel nous intervenons, en règle générale, nous ne le faisons qu'avec l'assentiment de l'agent. Pour nous, c'est une question de fonctionnement et d'éthique. Par contre, en CAP, il a bien été dit que la promotion était donnée pour remercier Madame LELIEVRE parce qu'elle allait partir, mais aucune date n'avait été donnée. Nous relevons cette différence de traitement pour des agents qui semblent exercer des fonctions à peu près équivalentes.

Je ne crois pas que Madame ROBIN ait démérité tout au long de sa carrière. Vous dites qu'elle ne sera pas oubliée. En quelle manière ? Est-ce que ce sera au sein de cette réorganisation ? Nous souhaitons, en tant que représentant du personnel, avoir quelques informations.

**Gérard CHESNEAU :** Le sujet ne concerne pas le CTP, mais je vais y répondre pour y mettre un terme, si je puis dire. Nous avons pris en compte la situation de Madame ROBIN, précisément dans le cadre de l'organisation puisqu'elle est maintenant directeur territorial.

**André TROADEC** : Je vous avais dit que je sentais que les choses se passaient normalement. Je laissais donc les choses se faire.

**Catherine ROBIN-DESILE** : Je suis directement intéressée et je voudrais donc intervenir pour mettre court à la discussion. Je suis nommée directeur. Monsieur DELORY m'a entendue. En ce qui concerne la démarche de la CGT, certes je ne suis pas aller vers vous pour vous demander d'intervenir, mais il n'y a pas de honte. Je vous remercie aussi de votre démarche parce que c'est une forme de reconnaissance. Cette reconnaissance m'a été attribuée et je dirais que c'est également la reconnaissance de toute l'équipe qui travaille avec moi. Les gestionnaires de carrières et les gestionnaires de paies ont fait un gros effort de formation et de polyvalence. Ils ont su travailler ensemble. L'équipe de la paie a accueilli de nouveaux arrivants et les choses se passent bien. Le travail est parfois très difficile, mais ils le font avec une motivation vraiment extrême et admirable. Je suis très fière d'encadrer de telles équipes, de même que je suis très fière de travailler avec mon adjoint, Vincent, qui a vocation à être passé en catégorie A parce qu'il fait vraiment un travail de catégorie A. Cette reconnaissance a donc été exprimée et je remercie Monsieur DELORY de m'avoir entendue.

**André TROADEC** : Pour une fois, mon intuition avait été bonne.

**Catherine ROBIN-DESILE** : Oui.

**Martine BAEY, CGT** : Excusez-moi de polémique, mais nous sommes quand même surpris. Nous avons eu une CAP A durant laquelle cette reconnaissance ne s'est pas faite à un temps T et où l'évaluation des agents avait été pourtant faite. Cette CAP A avait projeté également le départ de Jean-Yves LAUNAT qui ne s'est pas fait au pied levé, mais qui était anticipé et prévisible. La situation laisse une impression étrange, à savoir que dans les CAP, les choses ne se sont pas déroulées de manière traditionnelle et conventionnelle, voire même réglementaire puisqu'elles n'ont pas été dites ni décidées dans ces instances, notamment ces nominations. C'est un peu curieux. Pour notre part, nous sommes sortis de cette CAP en disant qu'il était dommage que Madame ROBIN n'ait pas sa promotion. Aujourd'hui, il faut que nous posions la question en CTP pour apprendre qu'elle a eu une promotion, sinon nous ne l'aurions pas su ou nous l'aurions su peut-être alors qu'elle était déjà votée. C'est cette façon de faire que nous interpellons.

**Gérard CHESNEAU** : Juste un commentaire pour vous dire que c'est tout à fait réglementaire puisque Madame ROBIN était inscrite sur le tableau d'avancement après avis de la Commission paritaire. Nous en avons tiré les conséquences. Nous avons choisi la date qui nous convenait, mais elle était inscrite sur le tableau. Les choses se sont donc faites régulièrement, Madame BAEY.

**Martine BAEY, CGT** : Non, cette atmosphère de CAP a été un peu délétère.

**André TROADEC** : Madame BAEY, nous n'allons pas nous éterniser sur ce problème parce que nous allons passer au vote.

**Martine BAEY, CGT** : Cela concerne directement la délibération.

**André TROADEC** : Pour ma part, je suis heureux d'apprendre le dénouement de ce problème. Le processus s'est bien déroulé, mais il a mis un certain temps. Ce sont des problèmes humains. On ne décide pas de ce genre de choses à la hache. La situation de Madame LELIEVRE n'est pas tout à fait la même que celle de Madame ROBIN. Il y a des similitudes, mais il y a des responsabilités différentes. Catherine ROBIN a l'inconvénient majeur par rapport à Madame LELIEVRE d'être plus jeune. Elle ne pense pas partir tout de suite en retraite, alors que Madame LELIEVRE y pense. Il y a donc des différences.

**Catherine PAUTONNIER, CFDT :** Une dernière question. Je voulais rebondir sur le nombre d'agents qu'annonçait Monsieur CHESNEAU tout à l'heure : 25 agents en 92 et 29 après le départ de Monsieur LAUNAT. Il faut savoir aussi qu'il y a eu entre deux le transfert d'un certain nombre d'agents de la Ville de Laval vers Laval Agglomération. Sur le tableau des carrières qui nous est présenté, il y a une case pour Laval Agglomération. Un travail supplémentaire est donc donné aux agents de la DRH. Nous voudrions savoir quelles sont les prestations supplémentaires.

**Gérard CHESNEAU :** On ne fait que la paie.

**Catherine PAUTONNIER, CFDT :** Est-ce que nous pouvons avoir les prestations que les agents de la DRH font pour Laval Agglomération ?

**Catherine ROBIN-DESILE :** Pour Laval Agglomération, on fait la paie et la déclaration des charges. Nous recevons les arrêtés, les états de paie et nous faisons toute la paie. Depuis le transfert de personnel, un travail supplémentaire est effectivement intervenu dans les missions des agents. Je reviens sur le nombre d'agents : il y a quatre agents supplémentaires qui peuvent compenser ces missions supplémentaires, même si elles sont destinées à tous les agents.

**Gérard CHESNEAU :** Madame PAUTONNIER, d'une part ces tâches sont intégrées et d'autre part, la paie des agents de l'Agglomération était faite préalablement.

**André TROADEC :** Monsieur GRANDIERE est obligé de partir. Nous allons passer au vote. Je crois que nous avons assez discuté sur cette nouvelle organisation qui est légère.

Monsieur TROADEC soumet au vote des membres du CTP la nouvelle organisation interne de la Direction des Ressources Humaines.

Contre : 5 (FO 3 ; CFDT 2)  
Abstentions : 2 (CGT)  
Pour : 8 (élus de l'administration)

**Catherine PAUTONNIER, CFDT :** Le départ de Monsieur LAUNAT conduit à une diminution d'agents dans le service puisqu'il n'est pas remplacé. Voilà la raison de notre vote.

**André TROADEC :** J'espère que votre objectif dans la vie n'est pas de faire en sorte qu'il y ait toujours plus de personnel dans un service. Il faut voir les besoins.

**Catherine PAUTONNIER, CFDT :** Nous demandons simplement, Monsieur TROADEC, le maintien de l'effectif.

**André TROADEC :** Comment voulez-vous que nous puissions augmenter les effectifs dans d'autres services ? Nous avons augmenté l'effectif de la DRH de 20 % en quelques années.

**Suspension de séance.**

**FONCTIONNEMENT DU CONSERVATOIRE  
A RAYONNEMENT DÉPARTEMENTAL**

**André TROADEC :** Nous avons le plaisir d'accueillir parmi nous nos trois invités. Ils savent mieux que moi qui ils sont et quelle est leur responsabilité. Pour ne pas faire d'erreurs, je vais donc leur demander de se présenter individuellement.

**Chantal de FONTENAY** : Bonjour. Je suis envoyée pour l'inspection du département Danse et je suis chargée de mission, envoyée par Monsieur Jérôme DOUET et Monsieur le Préfet.

**Didier BRAEM** : Je suis inspecteur à la direction de la Musique, de la Danse, du Théâtre et des Spectacles au ministère de la Culture. Auparavant, j'ai été enseignant en école de musique et en conservatoire. J'ai été directeur de conservatoires. Je suis inspecteur depuis huit ans.

**Jean-Pierre HOLSTEIN** : J'ai été chargé de mission ici il y a trois ans, envoyé par le ministère de la Culture, par Madame Danuta DUBOIS, inspectrice générale de la musique au ministère de la Culture. J'ai été précédemment et longuement directeur de plusieurs conservatoires.

**André TROADEC** : Merci. Nous allons procéder de la façon suivante. Nous allons commencer par une projection qui est prévue par Monsieur GALVANE et son adjoint, Monsieur FLORENT. Après cette projection, je demanderai à nos trois invités quelle est leur réaction. Ils prendront chacun leur tour le temps qu'ils souhaiteront ; ils sont venus pour que nous puissions disposer d'eux aujourd'hui. S'engagera ensuite la discussion avec la salle.

**Michel GALVANE** : L'objet de cette présentation est de permettre aux représentants de mieux appréhender le fonctionnement et les enjeux d'un établissement d'enseignement artistique puisque le statut du personnel est particulier. Il met en avant les trois problématiques actuelles du fonctionnement d'un conservatoire qui sont :

- La régulation et la variation des activités pédagogiques. Comme nous le verrons, les inscriptions des élèves ne sont pas acquises et l'activité n'est pas pérenne. Les inscriptions vont et viennent.
- La qualification du statut du personnel enseignant. Comme nous le verrons, au fur et mesure des labels, une qualification doit être modifiée. Dans la loi du 13 août 2004, apparaissent de nouvelles demandes de la part de l'Etat.
- Un conservatoire à rayonnement territorial : Intercommunalité, Département et Région. Nous verrons qu'avec la loi du 13 août 2004, les Régions et les Départements ont pris de nouvelles compétences et vont rentrer dans le jeu du fonctionnement des conservatoires.

La présentation sera en trois parties :

- Un rappel historique pour que tout le monde comprenne pourquoi nous avons mis en place ce projet de service 2003/2008.
- La présentation de l'organisation qui s'est déroulée pendant ce projet de service.
- Enfin, de façon très brève, les enjeux et les perspectives puisque le projet de service se termine en juin 2008 et qu'il va falloir que nous engagions un nouveau projet qui influera lui aussi la nouvelle organisation à prévoir.

Le rappel historique :

- L'inspection de 81, avec le premier agrément.
- L'inspection de 85, sur demande d'agrément label national.
- L'inspection en 93, sur une période de préfiguration. Nous détaillerons.
- Le classement en 98 avec la signature de la convention.
- La période d'intérim.
- L'état des lieux qui a été réalisé en 2002, lors de l'arrivée de la nouvelle Direction.

## **L'inspection de 81**

En 81, l'école a été agréée suite à l'inspection du ministère de la Culture qui a mis en avant plusieurs choses :

- D'abord un fort engagement de la collectivité, du directeur de l'école de musique en faveur d'un projet de développement. Il y avait la volonté de changer les règles du jeu et de se diriger vers un projet.
- Une bonne fréquentation de l'établissement puisqu'à l'époque, il y avait 1 096 inscrits, ce qui, pour une ville de 50 000 habitants, était plutôt bien. Nous étions à 2 % de fréquentation alors que la moyenne nationale est de 1,20 %.
- Un effort important de la collectivité à travers les moyens financiers et matériels mis à disposition. Nous étions alors en train d'aménager les locaux dans lesquels nous sommes. Il y a trente ans, ils étaient plutôt bien.

Le classement était accompagné d'une demande de réorganisation efficace du service puisqu'un cahier des charges est apparu, avec la modification des conditions d'emploi et de recrutement. Tous les documents et les phrases que vous avez sont extraits des différents rapports qui vous ont été communiqués. Nous étions à 26 % de titulaires pour 74 % de non-titulaires à l'époque. A été mise en place une véritable politique de recrutement de professeurs CA pour développer le niveau qualitatif d'enseignement et pour gommer les disparités existantes. En termes de classification, il y a des exigences au niveau de l'Etat.

Le classement a été accompagné également de la mise en place d'une organisation pédagogique des niveaux d'enseignement pour structurer les cursus. Quand une école devient agréée, son cahier des charges fait état d'une organisation des cursus en cycles, avec trois disciplines à mettre en place, à savoir la formation musicale, la pratique collective et les cours instrument.

## **L'inspection de 85.**

Sur cette lancée, la Ville demande à pouvoir recevoir le label d'école nationale. L'inspection propose le classement sous réserve d'un plan de structuration et de développement qui comprenait à l'époque :

- La mise en place d'un projet pédagogique. C'est quelque chose qui fait d'ailleurs partie aujourd'hui des obligations dans les textes.
- Le rééquilibrage des disciplines, en particulier le chant choral. Nous verrons pourquoi ce rééquilibrage était demandé. Si on veut développer une vie musicale, il faut qu'il y ait un équilibre entre toutes les disciplines et non pas deux ou trois disciplines plus fortes que les autres.
- Des créations de postes dans certaines disciplines. Le cahier des charges d'une école nationale fait état par exemple d'une pratique d'orchestre pour l'ensemble des disciplines.
- Des recrutements effectués en priorité avec des enseignants titulaires du CA. Nous retrouverons cette exigence régulièrement. Ces diplômés du ministère de la Culture sont liés au classement et à la qualification des enseignants lorsqu'on veut un agrément.
- Développer le rayonnement de l'établissement et la mise en réseau. Une école nationale est un lieu ressource qui doit donc rayonner sur l'ensemble de son territoire.

L'inspection propose de corriger certains points :

- Les effectifs excessifs en piano et guitare : 200 élèves pour 1200, avec six enseignants piano et trois enseignants guitare. Je parlais de rééquilibrage. Vous pouvez difficilement développer des effectifs d'orchestre si vous n'avez que des effectifs de piano et de guitare.
- Un travail pédagogique très inégal de l'équipe pédagogique en termes de cursus et d'harmonisation.
- Le manque de rayonnement de l'établissement et la manque de partenariats, en particulier avec l'Education nationale. Nous verrons que ce partenariat s'est renforcé, puisqu'aujourd'hui les classes horaires aménagées font partie du cahier des charges obligatoire pour les collectivités. Les classes horaires aménagées consistent à accueillir des enfants sur le temps scolaire.
- Un besoin d'amélioration du parc instrumental. Pour passer école nationale, des disciplines doivent se mettre en place, en particulier au niveau de l'orchestre. Il y a des instruments qui n'existaient pas.

Nous noterons l'absence d'évolution sur le dernier classement puisque nous étions à 26 % de titulaires.

### **L'inspection de 93.**

Celle-ci n'est pas demandée par la Ville, mais par un contact du Conseil général qui met en place le premier schéma départemental, la Mayenne étant très novatrice dans ce domaine. Aujourd'hui, ce schéma est en effet une obligation, mais certains départements l'avaient expérimenté. Le classement est accepté, sous réserve d'une période de préfiguration avec des conditions à remplir. Il est précisé qu'elles doivent l'être impérativement et rapidement.

- La nécessité de mettre en place des instances de concertation (conseil pédagogique et conseil d'établissement). Les textes sur les écoles nationales évoluaient à l'époque.
- La réalisation d'un projet d'établissement intégrant le schéma départemental. Le projet d'établissement n'est alors toujours pas présent, il faut qu'il y en ait un.
- Enfin, comme c'est le Département qui intervient dans cet accompagnement, l'intégration dans le schéma départemental.
- L'application du schéma d'orientation pédagogique, avec la mise en place d'un cursus d'étude. En 85, l'école avait été agréée ; en 93, nous devrions donc avoir une organisation conforme au schéma d'orientation pédagogique. Ce n'est pas tout à fait le cas. Il y a donc une demande en la matière.
- L'amélioration du niveau de compétence pédagogique et le recrutement d'un enseignement en charge des pratiques collectives. La particularité d'une école de musique n'est pas de donner des cours d'instrument, aussi bizarre que ceci puisse paraître, mais de faire faire de la musique. La pratique collective est donc vraiment le noyau central de l'activité. Il est donc demander de procéder au recrutement d'une personne.

L'inspection met également en avant des points à améliorer.

- Les pratiques collectives trop faiblement développées. D'où la préconisation de création d'un poste.
- La nécessité de mettre en place un lieu de documentation (bibliothèque/partothèque) avec du personnel qualifié. Si nous voulons être pôle ressource, il faut que des équipements existent.
- Le besoin de développement du parc instrumental et la création d'un poste de régisseur. Nous sommes effectivement passés à une autre étape et il faut quelqu'un pour gérer ce parc instrumental.
- Le renforcement du partenariat avec l'Education nationale et la mise en place de classes horaires aménagées. En 93, ceci devient une obligation pour les écoles nationales.

L'inspection met également en avant des points à corriger.

- La faiblesse du nombre de personnels administratifs.
- La faiblesse du budget d'investissement pour accompagner le développement du parc instrumental.
- La nécessité pour certains enseignants de bénéficier de très sérieuses formations pédagogiques. C'est extrait du rapport.
- Une mauvaise répartition des effectifs dans des classes.

On voit apparaître un taux anormalement élevé d'abandons pour les petits niveaux, ce qui explique aujourd'hui les faiblesses dans certains grands niveaux. On notera une évolution des conditions statutaires puisque nous étions pratiquement à 36 % de titulaires à l'époque.

### **L'inspection Danse de 93**

Pour la première fois, il y a une inspection Danse et une inspection Musique. Les préconisations sont autant d'ordre matériel que pédagogique.

- La construction de locaux adaptés à la pratique de la danse, ce qui signifie que les locaux sont inadaptés.
- Le besoin de création d'un poste de pianiste accompagnateur. Il est logique que dans une école de musique, on travaille en musique vivante et non pas en musique enregistrée.
- La mise en place d'un véritable cursus, conforme au schéma d'orientation pédagogique du ministère de la Culture. Nous verrons que c'est une demande récurrente.
- La nécessité pour le corps enseignant de s'engager dans une démarche de formation pédagogique diplômante au CERDE.  
Il faut rappeler que, contrairement à la musique, la danse est une profession réglementée. Mises à part les personnes qui enseignaient depuis 86, aujourd'hui, tout le monde a l'obligation d'être détenteur du diplôme d'Etat.

On notera que les effectifs sont passés de 225 élèves en 85 à 150 en 93.

Suite à cette période de préfiguration, l'école est classée en 98, avec une convention octroyée en label national. Le cahier des charges comprenait :

- L'application du schéma d'orientation pédagogique. C'est donc réitéré et bien inscrit dans la convention, ceci en intégrant le troisième cycle spécialisé puisqu'à partir du moment où on a le label national, on rentre dans les écoles qui délivrent un diplôme d'études musicales.
- Un nombre d'au moins douze professeurs titulaires du CA. La barre qualitative est donc mise à ce niveau de douze.
- La participation au réseau départemental par la mise en œuvre de conventions avec les écoles du département, conventions qui sont signées en 2005. Il y a une coresponsabilité puisque le Département est aussi pilote.
- La réalisation d'un projet d'établissement. Sa demande est réitérée.
- La réalisation d'un nouvel équipement pour les activités de diffusion. C'est l'auditorium que nous attendons tous.

Nous arrivons à une période d'intérim. Lors du départ à la retraite du directeur, pendant le recrutement, l'Etat informe la collectivité du retard de la mise en œuvre du cahier des charges au niveau pédagogique puisqu'un classement était donné en 2008. Cette période d'intérim va se prolonger et va ainsi retarder le déclenchement des réformes réclamées par l'Etat et qui s'imposent dans une école nationale. Cette période va également accentuer les difficultés de l'établissement. Il n'y a pas vraiment de décisions organisationnelles qui sont prises. Dès lors, il y a une chute des effectifs et une sous-activité. L'état du parc instrumental et le rayonnement de l'établissement ne sont pas mis en œuvre. On accélère alors le processus.

L'annonce d'une baisse de 30 % de subvention survient en 2002 et on propose de revoir le financement après la mise en place d'une inspection. Ce sont les documents que vous avez à la fin du dossier qui vous a été remis. L'Etat demande donc une inspection. La Ville décide de mettre en place un nouveau projet de service et attend le recrutement d'un directeur pour le charger de réaliser un état des lieux, de faire des propositions de réorganisation et de développement, en conformité avec les orientations du ministère de la Culture pour un établissement classé. Un directeur est recruté en 2002, après trois concours de recrutement infructueux.

Suite à la demande de la collectivité, l'état des lieux fait apparaître que la majeure partie des réformes pédagogiques n'ont pas été mises en œuvre par la direction de l'établissement, contrairement aux engagements pris par la signature de la convention de label national. Le projet d'établissement et le règlement intérieur n'ont pas été finalisés. L'établissement n'applique pas le schéma d'orientation pédagogique, telle que l'organisation en cycles. Pour vous les transcrire, les cycles sont les suivants : primaire, collège, lycée et nous fonctionnons sur cette durée. Nous assistons encore à des évaluations annuelles, voire pour certaines disciplines à des évaluations semestrielles, alors que la particularité du cycle est de faire des évaluations de cycles. Enfin, la formation musicale fonctionne toujours avec une approche solfégique, alors que c'est une réforme qui a fait l'objet de mouvements énormes en 84. C'est un tronc commun important. Aujourd'hui, la formation est musicale, on intègre la dimension corporelle et la dimension vocale. Les pratiques collectives sont atomisées, les effectifs de certains orchestres sont inférieurs à dix élèves. Ce ne sont donc plus des orchestres. Les effectifs ont atteint un seuil critique. Nous sommes à moins de 600 élèves, soit une baisse de 50 % depuis 83.

Nous sommes passés de 1 224 au niveau le plus haut à 580 au niveau le plus bas. L'école a besoin de renforcer le personnel administratif, en particulier pour l'accueil et la surveillance. La validation du projet de locaux est toujours en phase de négociation entre l'Etat, la Région et le Département.

Les éléments les plus importants concernent l'emploi. Nous avons une sous-activité du corps enseignant. Pour certaines personnes, elle peut représenter la moitié de leur temps de travail. Nous n'avons pas d'élèves à leur donner et elles ne peuvent exercer que la moitié de leur temps, alors qu'elles sont à temps plein. Certains emplois du temps sont effectués sur deux jours pour des cadres A. Comme il avait déjà été notifié dans le rapport de 93, certains professeurs donnent des cours à domicile. On note également un manque de qualification du corps enseignant. Souvenez-vous des critères. 6 enseignants sur 41 sont titulaires du certificat d'aptitude. Enfin, la situation d'emploi est encore fragile, même si elle est en amélioration. Nous avons 52 % de personnes titulaires.

Le projet de service qui se met en place s'est engagé au travers d'un projet d'établissement qui définit les orientations pédagogiques et artistiques pour un établissement municipal. Il a été défini autour de cinq thématiques : bien sûr, le projet d'établissement, mais également, le personnel, le budget, le parc instrumental et les locaux, avec une approche transversale. Il s'est fait réellement, en termes d'objectifs, sur la base des préconisations de 81, de 85 et de 93, du conventionnement de 98 et de l'état des lieux de 2002. Autrement dit, il retranscrit tout ce qui restait à mettre en place et à formaliser à cette époque-là. Ce sont les six orientations qui sont inscrites dans le projet d'établissement :

- le développement de l'enseignement des pratiques collectives,
- la finalisation de la mise en place du schéma pédagogique et du troisième cycle spécialisé qui est une obligation du cahier des charges,
- le développement et la participation de la mise en réseau de l'enseignement musical et chorégraphique sur le schéma départemental. Est-ce vraiment un pôle ressource ?
- le développement du partenariat avec l'Education nationale. Renforcement des classes horaires aménagées et intervention en milieu scolaire,
- le développement de l'accompagnement des pratiques amateurs avec la mise en place de conventions de partenariat,
- l'ouverture à la création contemporaine et aux différents courants musicaux et chorégraphiques, ce qui, aujourd'hui, est la structuration du département Jazz et Musiques actuelles.

L'organigramme est revu. Nous mettons en place une équipe de direction :

- un responsable administratif qui a tout son personnel administratif, technique, d'accueil, de surveillance et de bibliothèque. Tout n'est plus rapporté qu'au seul directeur.
- un directeur adjoint qui coordonne les activités pédagogiques,
- comme nous avons un deuxième site, un coordonnateur de l'activité Musiques actuelles,
- un coordonnateur des activités musicales puisque dans le cahier des charges, il fallait développer une véritable activité artistique. Nous avons donc une personne qui la coordonne.

L'emploi du temps a connu une première réorganisation. Elle a soulevé à l'époque quelques réflexions.

Pour les personnels de cadre A et de cadre B, nous nous sommes appuyés sur ce qui avait été mis en place par la collectivité, c'est-à-dire sur un temps plein sur quatre jours ou quatre jours et demi, sachant qu'un temps plein, dans notre service, correspond à seize heures ou à vingt heures et qu'un mi-temps correspond à huit ou dix heures. Nous ne sommes pas à trente-cinq heures.

Au-dessus de six heures trente, obligatoirement, nous passons sur deux jours pour ne pas faire des journées de huit heures, ce qui correspond à un mi-temps sur une journée. On précise que ces bases peuvent être variables. Si une personne fait par exemple douze heures quinze, elle ne travaillera pas forcément sur trois jours ; nous essayons de trouver des solutions. Nous le faisons aussi en fonction du bon fonctionnement du service, nous proposons en particulier des horaires de classes horaires aménagées l'après-midi.

Nous avons beaucoup travaillé sur l'activité d'enseignement. Nous n'avons pas encore tout régulé. Vous avez la courbe. En blanc, ce sont les variations d'effectifs et en rouge, c'est le volume horaire. Vous voyez qu'en 2000, nous avons failli avoir un effet ciseau, c'est-à-dire plus d'heures de cours que d'élèves, ce qui a provoqué, sur la première partie, des sous-activités d'enseignants. En revanche, si vous regardez la deuxième partie, le temps que nous remettons à niveau le volume horaire d'enseignement, nous nous sommes retrouvés à l'inverse avec des suractivités. Pour le prochain projet de service, je crois qu'il faudra vraiment travailler sur le mode de régulation à mettre en place puisqu'on ne contrôle pas le nombre d'élèves d'une année sur l'autre par discipline. Vous pouvez avoir une activité stable en termes d'élèves, mais elle peut être favorable à une discipline et défavorable à une autre. Comment peut-on réguler cela ?

S'agissant du statut des enseignants, l'effet ciseau est très net, mais il est en sens inverse. Aujourd'hui, nous sommes à 68 % de titulaires. Entre 93 et 2002, nous avons gagné 16 points, tout comme entre 2002 et 2007. La moyenne nationale est de 70 %. Aujourd'hui, les seuls agents non titulaires à l'école de musique sont ceux qui n'ont pas le concours de la fonction publique territoriale.

Regardons maintenant le grade des enseignants. En rouge, vous avez la moyenne nationale, ce sont des études et statistiques du DEP, Département études et prospectives du ministère de la Culture. On constate qu'au niveau des cadres A, nous sommes en sous-encadrement, sachant qu'avec les nouveaux critères de classement, la moyenne nationale va passer plutôt à 60 %. Il y a en effet une obligation d'avoir un PA par discipline. Nous avons par contre une bonne courbe au niveau des catégories B. De plus, le plan de formation qui devrait se mettre en place va être de voir comment on accompagne des agents de catégorie B à aller en catégorie A, sachant qu'il y a là une belle opportunité de déroulement de carrière. En outre, un travail a été mené sur le cadre d'assistant que vous voyez à 3 %. Il doit disparaître, nous avons fait ce travail d'accompagnement. Aujourd'hui, la personne qui est sur ce poste est en formation pour obtenir le diplôme d'Etat. Sur Laval, le problème aura donc été accompagné et résolu.

Pour le reste, ce sont les filières qui ne sont pas encore institutionnalisées, en particulier les musiques actuelles. Il s'agit d'un département plutôt important, ce qui explique que nous sommes au-dessus de la moyenne nationale.

La qualification des enseignants correspond aux diplômes pédagogiques qui sont demandés par le ministère de la Culture. En ce qui concerne les catégories A, on voit que nous sommes à pratiquement 50 % de la moyenne nationale. En revanche, dans la catégorie B, les recrutements qui ont été faits ont été faits avec des diplômes d'Etat. Il y a encore un vrai travail de formation à faire puisque nous avons 30 % du personnel qui n'a pas de diplôme pédagogique. Il faut dire aussi qu'aujourd'hui, se mettent en place des dispositifs qui n'existaient pas il y a quelques années.

Au niveau du budget, un gros travail a été fait suite à la réorganisation du service et à l'augmentation des effectifs, en particulier sur le budget de fonctionnement. Il a bénéficié d'une remise à niveau constante de la part de la collectivité, avec une approche pluriannuelle.

Nous nous sommes rapprochés de ce qui se fait dans les autres conservatoires puisque la moyenne dans un conservatoire se situe entre 65 et 100 € par élève. Nous sommes passés de 15 000 € en 2002 à 70 000 € inscrits en 2008, soit 88 € par élève. Nous sommes vraiment dans la moyenne nationale.

En ce qui concerne le budget d'investissement, de la même façon, la collectivité a réagi très fortement lorsque s'est produite l'augmentation des effectifs, en particulier des classes horaires aménagées qui nécessitaient d'avoir un parc locatif. 109 élèves se sont inscrits en classes horaires aménagées à l'école primaire Eugène Hairy, il fallait donc acheter 109 instruments. Dès lors, nous avons eu un plan pluriannuel d'investissement qui est maintenant entre 25 et 35 000 €. 2004 reste une année très particulière puisque nous avons préparé l'aménagement des nouveaux locaux de musiques actuelles pour lesquels une enveloppe de 48 000 € a été dégagée. Elle correspond à l'équipement actuel, en particulier au studio dédié aux techniques du son.

Pour l'organisation du parc instrumental, nous avons défini un travail autour de quatre axes pour l'ensemble de l'équipe et du personnel :

- Mise en place d'un suivi de la location et de l'entretien avec la création d'un poste d'agent technique qui existe aujourd'hui. Auparavant, le parc était géré à la fois par tout le monde et par personne.
- Réformer les instruments arrivés en fin de vie et planifier leur remplacement pour ne pas se retrouver en face de difficultés liées à des pics d'activité à certains moments.
- Mettre en place une politique d'acquisition régulière et adaptée à l'activité pédagogique, soit le plan pluriannuel.
- Prévoir un financement dans le cadre d'un plan pluriannuel qui vous a été présenté dans la vue précédente.

On peut dire aujourd'hui que nous sommes à peu près à 80 % de la réalisation de ce parc instrumental.

Le projet de service prévoyait l'aménagement de nouveaux locaux pour les musiques actuelles et le transfert du conservatoire sur un autre site. En ce qui concerne les musiques actuelles, plus de 300 m<sup>2</sup> sont aujourd'hui finalisés sur le site des Ribaudières. Nous effectuons les derniers réglages acoustiques. Quant au site Corbineau, comme vous le savez tous, le projet est en cours ; nous avons lancé les appels d'offres.

### **Inspection Musique**

Suite à la demande de l'Etat, la première partie a été faite par Danuta DUBOIS. Depuis 2002, suite à la demande de l'Etat qui nous avait demandé de fournir les textes et la nouvelle organisation, une réforme importante a été engagée pour la mise en conformité, en particulier la réalisation d'un projet d'établissement, la mise en œuvre d'un cursus d'étude et la mise en place d'une saison musicale. Tel que le dit le rapport, on perçoit une situation de conflit et de malaise en raison de deux visions opposées sur les réformes et le projet d'établissement qui se mettent en place à l'initiative de la Ville et qui sont conduites par la nouvelle direction. Il est constaté également que les difficultés liées au dysfonctionnement sont antérieures à la nouvelle direction. Vous avez eu l'historique. Ces difficultés concernent la baisse des effectifs, le niveau de prestations musicales, les frais de scolarité, les situations statutaires, les qualifications d'enseignants et les mouvements de personnel.

Enfin, l'inspection préconise une période d'accompagnement des réformes par un chargé de mission avant d'entreprendre l'inspection pédagogique individuelle des enseignants, puis de procéder au recrutement du nouveau directeur adjoint.

En ce qui concerne la partie Danse, l'inspection décrit un département présentant toujours les mêmes carences et difficultés qu'en 93 :

- des locaux inadaptés à la pratique de la danse. Je rappelle que l'espace disponible est de 80 m<sup>2</sup> mansardés,
- des carences pédagogiques liées à une absence de formation du corps enseignant, situation déjà évoquée en 93 où on préconisait une formation diplôme d'Etat,
- des effectifs en baisse chronique qui font craindre pour la pérennité de cette activité aujourd'hui. 150 élèves en 93, 47 au moment de l'inspection, 24 aujourd'hui.

Le contenu du travail du chargé de mission était :

- de préparer la deuxième phase de l'inspection en réalisant un travail d'accompagnement et de réorganisation de certains secteurs d'activité,
- de travailler sur l'amélioration du fonctionnement pédagogique et administratif permettant d'apaiser les tensions relationnelles exprimées lors de l'inspection de Madame DUBOIS.

Les premières actions ont porté sur la finalisation de la structuration de trois secteurs que sont la formation musicale, la pratique collective et le fonctionnement de l'accompagnement qui sont vraiment des secteurs clés pour le fonctionnement d'une école de musique. Il est rapidement apparu nécessaire de travailler sur les faiblesses du niveau pédagogique de certaines disciplines, sur le besoin de clarifier le fonctionnement pédagogique et administratif du conservatoire. Vous avez des notes dans le rapport sur des déplacements de cours et sur l'organisation du cursus.

Tel qu'extrait de son rapport, le travail du chargé de mission aura permis au bout d'un an, pour une grande partie de l'équipe pédagogique, de clarifier les besoins pédagogiques et les règles de fonctionnement d'un établissement prétendant au label national. Le recrutement du nouveau directeur adjoint s'est réalisé après le départ du chargé de mission et nous avons sollicité la deuxième partie de l'inspection, comme il était prévu.

La fin de l'inspection, en 2007, est venue finaliser le processus d'évaluation déclenché à la demande de l'Etat et suite aux contestations de la Ville sur la participation financière. Vous vous souvenez qu'il y avait eu une baisse de subvention assez conséquente. Le regard porté par l'inspection est venu conforter le choix et les orientations de la collectivité en matière d'enseignement artistique. Le projet de service qui a été mis en place a été validé comme efficient et artistiquement et pédagogiquement intéressant. Il est fait état d'un redressement notable, avec un climat apaisé pour la grande majorité des enseignants, œuvrant désormais dans l'esprit de ce projet d'établissement. L'inspection souligne de nombreux points positifs qui placent le conservatoire sur le chemin de la conformité, répondant à l'essentiel des critères pour le classement, tout en précisant que ceci concerne la spécialité musique. Il est particulièrement mis en avant le soutien important de la collectivité, au vu des moyens qui ont été apportés en termes de budget, de personnel et l'achat d'instruments.

Enfin, sur le plan pédagogique, il est préconisé trois choses assez fortes :

- la consolidation des disciplines encore fragiles aujourd'hui,
- le besoin d'accroissement des effectifs en deuxième et troisième cycle,
- surtout, le renforcement du nombre d'enseignants diplômés sur le grade de PEA.

Aujourd'hui, nous arrivons à la fin d'un projet de service qui va se terminer en 2008, soit très rapidement. La nouvelle étape concerne les enjeux et perspectives qui se mettent en place.

Avec la nouvelle législation, les critères de classement des conservatoires imposent des modifications dans la gestion du personnel et comme vous le verrez, dans le financement des établissements.

- Une réforme du cursus qui s'appuie sur le nouveau schéma. Un nouveau schéma arrive en 2008.
- Une évolution des missions et des qualifications des enseignants. Vous verrez qu'aujourd'hui, il y a des critères et que ce sont désormais des textes opposables, ce qui n'était pas le cas auparavant puisque c'étaient des conventionnements.
- La mise en réseau avec les établissements d'enseignement dans le cadre des schémas départementaux et régionaux. Ce sera une obligation puisque les Régions auront la compétence du troisième cycle spécialisé. Ce sont elles qui vont financer ce troisième cycle.
- Un nouveau mode de financement intégrant une coopération intercommunal. Aujourd'hui, on connaît tous la situation financière des collectivités, le risque d'effet ciseau financier et la nécessité de mutualisation des moyens, sachant qu'en 2009, l'Etat se retirera du financement des établissements d'enseignement artistique.

Très brièvement, je vous fais part du contexte et de l'environnement sur lesquels il faudra travailler. Bien sûr, il faudra prendre en compte la loi du 13 août 2004, soit l'acte II de la décentralisation, qui change les nouvelles règles. Pour l'enseignement artistique, il faudra prendre en compte les décrets et arrêtés de classement pris en 2006. Il faut prendre également en compte la loi du 2 et 9 février sur les possibilités de formation et le droit à formation, ce qui est intéressant pour Laval. Les nouvelles règles de cumul s'appliquent également. Nous ne sommes pas dans une situation d'âge, contrairement à certaines collectivités qui ont des départs en retraite dans leur conservatoire. Il faut donc bien un accompagnement, avec des évolutions de carrière de cadre B en cadre A. Pour ce faire, il faudra suivre les calendriers et concours du CNFPT, ainsi que les calendriers des examens du diplôme d'Etat et du CA du ministère de la Culture. Il faudra suivre enfin le développement de l'intercommunalité et le schéma d'orientation pédagogique. Voilà donc le contexte et l'environnement qui nous arrivent aujourd'hui.

Quel est le calendrier ? Notre projet de service se termine en juin 2008 et nous avons eu l'inspection en 2007. En 2008, nous devons réaliser les textes cadres, à savoir le projet d'établissement et le cursus d'étude. De 2008 à 2013, sera mise en place une GPEC pour l'enseignement artistique afin de voir tous les impacts au niveau du personnel. En 2009, nous signerons une convention avec le Département, la Région, ainsi que l'Agglomération puisqu'elle a une compétence sur le troisième cycle. De 2009 à 2013, sera réalisé le projet de nouveaux locaux. L'année 2013 est la date et le rendez-vous fixé par les décrets de classement, nous devrions alors être en conformité sur le renouvellement du classement.

Pour terminer, quelle est la méthodologie proposée ? Il s'agit d'abord de faire un état des lieux avec l'ensemble des acteurs et usagers après les élections de mars jusqu'en mai. Il s'agit ensuite d'élaborer en concertation un projet d'établissement sur les orientations pédagogiques, de juin à septembre, soit sur quatre mois. La troisième étape sera faite d'une période de validation avec l'ensemble des partenaires. Pour la ville de Laval, elle pourrait consister en une présentation au CTP de la nouvelle organisation et en une validation par une délibération du Conseil Municipal. L'étape quatre sera le conventionnement et la signature avec l'ensemble des partenaires institutionnels sur le financement. Enfin, l'étape cinq sera la mise en œuvre en définissant une évaluation annuelle, aussi bien par les rapports d'activité annuels que par des présentations en conseil d'établissement.

**André TROADEC** : Merci, Monsieur GALVANE. Je crois qu'au nom de mes collègues qui vous ont demandé ce travail complémentaire, nous pouvons vous remercier. Comme vous nous l'aviez dit, vous ne pouviez pas faire un exposé beaucoup plus court parce qu'il y avait beaucoup de choses à dire.

Nous avons pensé que ce document que vous avez tous, qui est complet et qui reprend tout ce que Monsieur GALVANE a dit, était difficilement exploitable. Nous avons donc préféré qu'il vous présente quelque chose de plus succinct. Pour terminer cette première présentation de Monsieur GALVANE, je vais demander à nos invités de dire à quelles occasions et à quelles dates ils sont intervenus ici à Laval et quelle est leur réaction à partir de ce qu'ils ont fait et de la projection de Monsieur GALVANE.

Je rappelle que Madame Chantal de FONTENAY est chargée de mission Danse au ministère de la Culture. Elle est ancienne danseuse professionnelle et professeur de danse. Est-ce que vous pouvez nous dire à quel moment vous êtes intervenue à Laval et quelle était votre mission ? A partir de cette projection dont vous connaissiez le contenu puisqu'elle a été faite en relation avec vous, quelles sont vos réactions ? Qu'avez-vous à nous dire ?

**Chantal de FONTENAY :** J'ajoute qu'après ma carrière de danseuse, j'ai été nommée au (*inaudible*) de Nantes où j'ai eu une activité de professeur et de responsable pédagogique pendant cinq ans. Suite à un accident, depuis 91, je suis au ministère de la Culture et je préside les diplômés d'Etat, ainsi que les CA. Je suis par ailleurs chargée de mission de diverses inspections dans les écoles agréées par l'Etat, ce qui me permet un recul intéressant par rapport à l'analyse.

J'ai fait cette inspection avec Monsieur PARE, les 3, 4 et 5 mai 2004. Je vais être brève et peut-être un peu brutale, mais je crois qu'il faut sortir cette classe de danse de l'impasse dans laquelle elle est depuis 93, depuis les constatations de Monsieur MAREIL. Les choses n'ont pas changé et finalement, comme le dit Monsieur PARE, malgré le plan de redressement qui a été mis en œuvre par Monsieur GALVANE, la situation est catastrophique. Nous ne pouvons pas concevoir un établissement public agréé, avec, comme le disait Monsieur GALVANE, un professeur qui est en sous-activité faute d'effectifs. Nous avons essayé de comprendre cette situation. Je suppose que c'étaient le but et la demande du Préfet et du directeur de la DMDTS.

Je vais omettre les critères dont a parlé Monsieur GALVANE, soit le manque de studios ou de formation musicale danseur. Je vais porter l'attention directement à la source du problème, qui est, me semble-t-il, le directeur en poste. Je vais vous résumer très rapidement les conclusions de Monsieur PARE et de moi-même. A l'époque, Monsieur GALVANE essayait d'introduire deux professeurs qui depuis n'existent plus, puisqu'il n'y a plus que 24 élèves, ce qui fait de cette école l'un des établissements les plus négatifs de France en termes de moyenne d'activité.

Comme vous le savez, l'enseignante qui a la plus importante responsabilité au sein du département, avec quinze heures trente d'enseignement hebdomadaires, [REDACTED] n'est pas titulaire du diplôme d'Etat. Or, c'est un point qui a été relevé par l'inspection en 93. Eu égard au niveau de qualification demandé au sein du réseau des établissements publics sous tutelle pédagogique du ministère de la Culture, la présence de ce professeur apparaît aujourd'hui illégitime et ne peut perdurer. Ce sont des mots durs à entendre, mais c'est la vérité. Je trouve que la classe de danse est un gâchis pour le conservatoire, est un gâchis pour le rayonnement de la ville et du département et c'est un gâchis aussi pour le professeur qui se trouve dans un malaise. Je ne pense pas que cette situation lui procure beaucoup de dynamisme et d'enthousiasme pour continuer son enseignement. Indépendants de toute évaluation pédagogique, les documents de l'école font clairement ressortir que le directeur a réorganisé les responsabilités et le contenu des enseignements du département à partir d'une stratégie de contournement de ce professeur. Or, on se retrouve donc en 2008 avec ce seul professeur.

Je passe les locaux et le manque de formation musicale danseur pour dire que même le projet d'établissement qu'a voulu mettre en place Monsieur GALVANE n'est à l'heure actuelle qu'une illusion. Même avec les meilleures volontés du monde, on ne peut pas établir de cursus qu'avec 24 élèves. Ce n'est pas possible. Si les textes de référence de l'école signalent clairement l'organisation du cursus en cycles phasés, leur application du point de vue qualitatif est aujourd'hui tout autre. Comment peut-on penser que cette structuration intègre les logiques propres à une dynamique de groupe si peu consistant, soit 24 élèves au mieux pour l'ensemble du cursus de danse classique ?

Je vais ai parlé de la formation musicale.

Nous arrivons à cette conclusion que la situation est paradoxale. La seule enseignante employée en permanence au sein de l'école est la moins qualifiée. Il est également paradoxal de constater que par le jeu de titularisation, elle soit au centre de l'action pédagogique et qu'un directeur nouvellement nommé et qui de surcroît, est du milieu professionnel de la danse, soit dans un constat fâcheux d'impuissance face à la chute de son département. L'engagement du directeur, ses convictions et ses stratégies pour que vive la danse sont malheureusement, aujourd'hui, devenus vaines. Il est donc temps de repenser entièrement le projet danse. Le service d'inspection et d'évaluation ne peut pas autoriser que soit reconnu un département Danse tel que celui-ci à l'heure actuelle.

Je suis à votre disposition pour vous donner quelques détails sur [REDACTED]. Pendant les trois jours, j'ai regardé toutes les classes. Je ne parlerai que d'elle puisqu'elle est le seul professeur en poste. Elle a un problème d'extériorisation de son art, non pas qu'elle n'ait pas de connaissance, mais elle n'a pas d'implication. Elle ne peut pas réveiller l'envie. Elle ne donne pas non plus la concentration aux élèves, elle ne sait pas dynamiser leur travail, elle coupe leur élan et leur tonicité, elle ne donne pas de repères ni de bases solides et elle décourage les élèves par des exercices qui surgissent tout d'un coup. Les élèves s'ennuient et prennent parfois la directive. Elle-même avance ses difficultés à se positionner par rapport à la nouvelle direction et à se sentir accepter. On sent que ce professeur est dans une sorte de malaise. Quant à ne pas vouloir se former suite aux recommandations de Monsieur MAREIL en 93, je n'ai pas de réponse à vous donner. Elle a semblé dire qu'elle en avait marre de se former à ses frais, ce à quoi j'ai répondu que des formations étaient organisées. Je dirai un dernier mot et non pour enfoncer ce professeur parce que je n'ai rien contre elle. Vous savez que le monde de la danse est petit et il est difficile de parler de collègues que nous avons côtoyés tout au long de notre vie. En tant que présidente de jury des diplômés de danse, à l'heure actuelle et comme je l'ai vu en 2004, je ne pourrai pas lui donner le diplôme.

**André TROADEC** : Merci, Madame de FONTENAY. Je continue le tour de table. Je demande à Didier BRAEM qui est inspecteur de la création et de l'enseignement artistique du ministère de la Culture, pianiste et ancien directeur de conservatoire, de nous dire également à quel moment il est intervenu, quelle était sa mission et quelle est sa réaction aujourd'hui.

**Didier BRAEM** : Par ordre d'entrée en scène, il est vrai que je ne suis pas intervenu immédiatement après. Je dois excuser ce matin Madame Danuta DUBOIS qui n'a pas pu se libérer pour être parmi nous. Danuta DUBOIS était intervenue ici à Laval en juin 2004 pour une première partie d'inspection qui s'est déroulée à peu près en même temps que l'inspection de la danse. Suite à une étude et à de nombreuses rencontres que Danuta DUBOIS avait pu opérer ici à Laval, notamment parmi le corps professoral et avec la direction en place, elle avait préconisé la mise en place d'un chargé de mission, chose qui a été faite. Monsieur HOLSTEIN qui a réalisé cette mission, pourra vous en parler. Toujours dans un souci d'exhaustivité, une fois que cette mission a été accomplie, soit deux ans plus tard, à l'automne 2006, il a été décidé par le ministère de la Culture de compléter l'inspection de Danuta DUBOIS pour voir exactement où en étaient les choses ici à Laval. Danuta DUBOIS ne souhaitait pas spécialement revenir à Laval et disait elle-même qu'il serait préférable qu'un nouvel inspecteur porte un regard extérieur encore plus nouveau.

C'est donc de cette manière que j'ai entendu parler de Laval, que je suis arrivé ici et que j'ai débarqué un beau jour. J'ai fait la connaissance de Monsieur GALVANE sur le quai de la gare. Pour la petite histoire, nous avons dû chercher pendant cinq ou dix minutes parce que nous ne nous connaissions pas. Une heure plus tard, je me suis retrouvé à une réunion de professeurs. L'inspection commençait directement. J'ai exposé un certain nombre de choses très générales qui sont complètement dans la mouvance de l'évolution des écoles de musique que nous pouvons observer et que le ministère de la Culture soutient au niveau national.

J'ai commencé l'inspection individuelle de chaque professeur dès le lendemain matin en écoutant des cours, au moins pendant quarante à quarante-cinq minutes pour chaque professeur. Cette inspection a été suivie d'entretiens individuels en tête à tête avec chaque professeur. Je me suis rendu compte peu à peu d'un certain nombre de choses. J'ai rencontré beaucoup de gens extrêmement intéressants et des professeurs extrêmement valables ici à Laval. Je pense qu'il faut aussi en parler, même si bien sûr, en parallèle, il y a des cas un peu plus problématiques. Très curieusement, des professeurs m'ont dit que bizarrement, tout ce que j'avais dit à la réunion correspondait à ce qu'ils entendaient depuis deux ou trois ans au sein de l'école de la part du directeur. Je leur ai répondu que ce n'était pas spécialement bizarre parce que ce que j'avais dit n'était rien d'autre de ce qui se dit à l'échelle nationale, dans le réseau des écoles de musique. Je leur ai fait comprendre que si leur directeur avait ce même discours, c'est qu'il était bien au courant de ce qu'il faut faire aujourd'hui pour faire évoluer les écoles de musique.

Le compte-rendu que nous avons eu pendant une demi-heure aujourd'hui résume beaucoup de choses quant à l'évolution de ce conservatoire de Laval sur ces quinze ou vingt dernières années, mais je dirais que nous avons observé cette évolution en de nombreux endroits, même quasiment partout. L'ensemble du réseau des écoles de musique a eu à faire face à un besoin d'évolution ces vingt dernières années pour des tas de raisons. Il serait un peu long de vous les résumer ici, mais en gros, dans les années 80, il y a eu une période d'expansion des écoles de musique liée à une sorte d'euphorie. Elle correspond à une époque où la demande des usagers s'était manifestée de manière vraiment très forte, à une époque de dynamisation et de participation accrue du ministère de la Culture. C'est ce que l'on appelle entre guillemets « les années Lang ». Cela a bien marché pendant un moment et nous nous sommes aperçu, à la fin des années 90, que l'ensemble des écoles de musique et des conservatoires devaient se poser des questions. Il y avait un tassement des effectifs, un besoin de réflexion et d'interrogation sur les approches pédagogiques. Les usagers, les élèves, le public était demandeurs de choses nouvelles que les écoles de musique ne proposaient pas encore. Bref, tout un mouvement de renouvellement s'est peu à peu mis en place à l'initiative et à l'impulsion des directeurs, des équipes pédagogiques et des enseignants. Cela s'est fait plus ou moins rapidement et plus ou moins facilement ici ou là.

Si l'on compare la situation de Laval à celle d'autres villes, je crois qu'elle est fatalement plus difficile dans une ville comme Laval qu'ailleurs tout simplement pour des raisons d'échelle ou géographiques. Il ne faut pas m'en vouloir, mais je parle avec du recul, nous ne sommes pas dans un département très peuplé. La ville de Laval compte 55 000 habitants. Certes, il y a l'agglomération, mais les agglomérations ont aussi leurs écoles de musique. C'est une échelle un peu juste pour une école nationale de musique appelée aujourd'hui conservatoire à rayonnement départemental. Pour ces écoles, le renouvellement n'a pas été facile à faire. Certaines de ces écoles sont dans des zones urbaines très denses, où à quelques kilomètres, il y a d'autres conservatoires parfois plus importants qui peuvent impulser une dynamique et montrer l'exemple et avec lesquels, il peut y avoir des échanges faciles. Dans des villes un peu plus isolées comme celle de Laval ou comme d'autres que je pourrai vous citer, le changement a été évidemment moins facile, ce qui peut certainement expliquer le fait qu'il a fallu du temps.

Ce label d'école nationale a été finalement attribué au bout d'un certain nombre d'années, mais nous nous rendions bien compte, aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur, que l'école était encore extrêmement fragile en raison de nombreux facteurs. A la fin des années 90 et au début des années 2000, comme le résumé l'a montré et comme le montrent les faits et les chiffres, l'école était vraiment dans une situation délicate de perte de vitesse et de perte d'effectifs manifeste. Il fallait faire quelque chose. Par rapport à ce que nous pouvons observer ailleurs, objectivement, il faut reconnaître qu'ici, à Laval, un énorme travail a été fait, grâce au directeur, mais aussi grâce aux équipes, aux enseignants et grâce à la collectivité qui a remarquablement soutenu l'école. Je le dis très franchement.

**André TROADEC** : Vous êtes libre dans vos appréciations.

**Didier BRAEM** : Nous avons la chance à la fois de cette liberté et de ce regard extérieur. Honnêtement, un travail remarquable a été fait. Forcément, partout, il y a des petites difficultés. Si je globalise à l'échelle nationale, je dirais qu'il y a 5 % des enseignants qui ont du mal à accepter un certain nombre de réformes et à ce qu'on leur dise qu'ils sont à temps plein et qu'ils doivent maintenant venir plusieurs jours par semaine parce qu'ils sont là pour les élèves et les usagers. Même si nous sommes artistes, nous sommes là pour le public. Nous sommes tous des artistes – je suis moi-même artiste, votre directeur est un artiste – mais il faut d'abord penser avant tout aux élèves.

Nous sommes venus pour répondre à vos questions et j'espère que nous en aurons l'occasion. Je pense que vous avez eu tout le loisir de lire les écrits qui ont été faits. En ce qui me concerne, je suis prêt à répondre à toutes vos questions sur le rapport qui a été fait.

Comme j'ai eu l'occasion de le dire aux enseignants, j'ai toujours personnellement considéré ma mission d'inspection avec beaucoup d'humilité. J'ai pour ma part un peu de difficulté à porter l'étiquette d'inspecteur parce que je trouve qu'elle est trop réductrice et incomplète. Nous ne sommes pas là pour juger, mais nous sommes là pour aider, conseiller et apporter un regard extérieur à la lumière de l'expérience que nous avons pu avoir. Monsieur HOLSTEIN pourrait le dire mieux que moi, parce que je ne suis encore qu'un jeune inspecteur, mais depuis la vingtaine d'années que je fais des missions, j'ai fait beaucoup d'évaluations et de jurys d'examen. J'ai fait le calcul l'autre jour, j'ai eu l'occasion de voir environ 2 000 personnes faire cours et d'avoir des entretiens avec elles, que ce soit en inspection ou que ce soit en situation d'examen. Lorsqu'on a vu passer environ 2 000 personnes faire cours, on commence à avoir une petite idée de ce que doit être l'enseignement et la façon dont parfois certaines choses passent bien et d'autres passent moins bien. C'est simplement à la lumière de cette expérience qu'en toute humilité, on se permet d'apporter des conseils et des recommandations aux enseignants en leur disant qu'il faudrait peut-être voir les choses de telle ou telle manière et s'inscrire dans la dynamique qui est impulsée à l'échelle de l'établissement.

Pour le coup, c'est plus facile à Laval qu'ailleurs. En effet, il y a beaucoup d'endroits où nous sommes obligés de dire aux directeurs qu'il faut du changement pour ne pas que l'école se casse la figure. Certains directeurs m'appellent, ici ou là en France, pour me demander comment faire pour réaliser un projet d'établissement, où cela s'est fait et où il faut aller voir pour avoir des recommandations. Laval fait partie des villes que l'on montre en exemple. On leur dit de consulter le projet d'établissement que vous avez fait, la façon dont il a été rédigé, la façon dont il a été mis en œuvre et la façon dont il a été évalué en cours de route. Je n'ai pas hésité à écrire que tout cela était vraiment exemplaire. Ce que j'ai écrit a été relu et approuvé par une quinzaine de personnes qui l'ont contrôlé et vérifié à la direction de la Musique. On n'écrit donc pas à la légère.

En lien avec l'humilité de notre rôle d'inspecteur et de conseiller, je dirais que les meilleures personnes pour pouvoir apprécier un service public tel qu'une école de musique, ce sont les élèves, les usagers. Nous ne pouvons pas les tromper. Quand le service fonctionne, ils y vont, ils y restent, ils s'y épanouissent et à l'arrivée, on a des classes qui fonctionnent bien et qui peuvent dynamiser une école et tout un réseau d'établissements. Quand le service ne fonctionne pas, ils y vont, mais ils n'y restent pas. Je pense que c'est aussi un élément de réponse et de constat

**André TROADEC** : Merci, Monsieur BRAEM. Je passe la parole à Jean-Paul HOLSTEIN qui est intervenu un peu plus longuement puisqu'il a été plus de dix mois parmi nous. Il a eu d'autres missions également puisqu'il est ancien directeur de conservatoire et ancien professeur du conservatoire supérieur de musique de Paris. Monsieur HOLSTEIN, je vous pose les mêmes questions. Comment êtes-vous intervenu et comment réagissez-vous aujourd'hui ?

**Jean-Paul HOLSTEIN** : Merci de me donner la parole. Je compléterai la présentation que vient de faire Monsieur le Président en disant que je fais partie d'un certain nombre de jurys de CA, de DE, de jurys CNFPT, notamment de jurys de CA de directeur. Pardonnez-moi de dire que je connais le métier de directeur pour l'avoir pratiqué depuis 1967, mais aussi pour avoir jugé mes jeunes collègues avec un grand plaisir.

J'ai eu par ailleurs le plaisir et l'avantage de travailler sur la durée ici puisque la ville de Laval m'a accueilli de septembre 2004 à juin 2005, ce qui m'a permis, chaque semaine, de faire un certain nombre de constats, d'essayer de faire évoluer les choses, d'observer les transformations et les changements. Dix mois, c'est tout de même une période suffisante pour se faire une bonne idée de la situation.

Je commencerai mon intervention par la constatation de deux paradoxes. Ils ne seront bien sûr pas nouveaux par rapport à ce qui a été dit, mais ils seront peut-être dits autrement. Le premier paradoxe qui m'a frappé lorsque je suis arrivé en septembre 2004, c'est qu'il y a eu trois inspections en vingt ans et que ces inspections, à l'époque, n'avaient pratiquement pas été suivies d'effets pédagogiques, tout au moins d'effets visibles. Il a fallu attendre 2002 pour que les préconisations des différents rapports d'inspection puissent commencer d'être étudiés et mis en œuvre, ce qui est tout de même paradoxal. Pendant ces vingt ans, l'Etat, le Ministère de la culture et ses représentants que je salue ont quand même fait confiance à la Ville pour maintenir son conservatoire, non seulement parmi les écoles contrôlées, mais en plus pour lui donner un label d'école agréée puis d'école nationale, ce qui n'était sans doute pas mérité à l'époque ou en tout cas très imprudent. Je vous le dis franchement en tant que musicien. Je crois qu'il faut toujours remercier l'Etat de faire confiance.

Le deuxième paradoxe qui a été aussi souligné, c'est la baisse des effectifs. Je dois dire que j'ai été totalement éberlué en lisant les rapports et les documents que l'on a bien voulu me confier. A une époque que l'on a appelée « la grande époque Landowski », à la suite du lancement et de la création d'une multitude de conservatoires, comment se fait-il qu'une ville moyenne, mais tout de même importante comme Laval, ait pu voir les effectifs de son conservatoire diminuer de moitié ? C'était totalement ahurissant à une époque où les conservatoires poussaient comme des champignons, où les effectifs devenaient de plus en plus importants et où il y avait un enthousiasme général, aussi bien de la part de l'encadrement que de la part des utilisateurs. C'était tout de même une aberration que l'école nationale de Laval perde des effectifs, surtout étant devenu école nationale.

Ce deuxième paradoxe m'a évidemment beaucoup frappé. Je fais une petite parenthèse qui n'est toutefois pas négligeable. Dans les derniers chiffres que j'ai pu lire récemment, j'ai constaté que le conservatoire de Laval approche les mille élèves et qu'enfin, il a retrouvé un niveau de flottabilité pédagogique et social légitime. Pour reprendre ce qu'a dit l'un de mes collègues, la moyenne de fréquentation est quand même autour de 1,5 % de la population. On peut estimer que la Communauté urbaine de Laval compte 100 000 élèves, ce qui fait donc 1 500 élèves. Aujourd'hui, le conservatoire de Laval devrait avoir 1 500 élèves. Or, s'il avait suivi une progression normale depuis 1981, il aurait entre 1 300 et 1 500 élèves, ce qui est tout à fait légitime, d'autant qu'on sait que le secteur de la danse est toujours très vorace en effectifs, au bon sens du mot et qu'il est rare d'avoir moins de plusieurs centaines d'élèves en danse dans les écoles de France. Je ne m'étendrai pas sur la danse puisque ce n'est pas ma partie.

Les constats que j'ai pu faire sont de deux ordres. Ils concernent d'une part les personnels et d'autre part les équipements. Parmi les personnels, se distinguent les personnels administratifs et les personnels pédagogiques. Il est évident que je n'ai pas jugé les personnels administratifs, mais ayant travaillé avec eux, j'ai eu le plaisir de voir quels étaient leurs problèmes. Il était inconstatable qu'il y avait trop peu de personnel administratif. D'ailleurs, au cours de l'année scolaire où je travaillais ici, j'ai pu voir avec plaisir arriver un régisseur et je sais que depuis, d'autres personnels administratifs sont arrivés. Il y a également eu la transformation d'un poste en poste de bibliothécaire. Toutes ces initiatives sont heureuses ; elles ne sont pas encore suffisantes à mon avis, mais elles vont dans le bon sens.

En ce qui concerne le personnel pédagogique, ma méthode a été la suivante. Puisque j'étais là pendant dix mois, j'avais largement le temps de voir tout le monde plusieurs fois et même des dizaines de fois, à la fois en groupe et en solo. Grâce à l'obligeance de Monsieur GALVANE, j'ai assisté à tous les conseils d'établissement, j'ai participé à toutes les réunions pédagogiques qui pouvaient m'intéresser et nourrir mon expérience. J'ai donc pu avoir des contacts très précis avec ces professeurs.

J'ai constaté deux choses, d'une part qu'ils n'étaient pas en nombre suffisant dans certaines disciplines – j'en parlerai un peu plus tard – et d'autre part, que leurs qualifications n'étaient pas suffisantes dans d'autres disciplines. Je sais que ce genre de choses ne peuvent pas s'arranger du jour au lendemain, qu'il faut du temps qu'il faut une politique de long terme et qu'il faut un appui réel de la Ville pour recruter davantage de personnel compétent. Il faut faire en sorte que la ville de ce conservatoire qui essaye d'attirer ce personnel soit très dynamique pour que ces personnels aient envie d'abord de venir et ensuite de rester.

Mon deuxième constat concerne l'équipement. Le site Corbiveau est évidemment un site qui était honorable il y a trente ans et qui aujourd'hui, après trente ou quarante ans de politique musicale intensive, est devenu totalement obsolète, comme tout le monde le sait. J'ai eu le plaisir aussi, pendant mon séjour ici, d'être informé de la naissance et même de l'avancement de ce beau projet de rénovation du palais de justice qui doit être maintenant proche de se réaliser et qui va donner de vrais moyens à une école nationale digne de ce nom, de surcroît dans un cadre qui distille la beauté, ce qui est important lorsqu'on fait de la musique.

En ce qui concerne les matériels, l'école nationale de Laval était aussi très sous-équipée. Monsieur GALVANE en avait pris conscience très vite, il avait obtenu tout un matériel de percussion dès la première année. J'ai pu le voir et il était d'une extrême qualité. Je sais aussi que la politique suivie a été constante. La volonté était de nourrir le conservatoire en matériel et en matériel de location pour les élèves car les élèves ne peuvent pas toujours acheter leur instrument. De plus, dans certaines disciplines, les instruments ne peuvent pas être loués parce qu'il n'y a en pas. Pour le hautbois ou le basson par exemple, il n'y a pas d'instruments louables, mais des instruments d'occasion à vendre. Je pense que la Ville va continuer en ce sens, elle va continuer d'équiper le conservatoire comme il convient, surtout dans le nouveau bâtiment parce qu'il faut des espaces pour stocker ces instruments.

Sur le plan pédagogique, l'une des premières choses que j'ai faite a été de me plonger dans le projet d'établissement qu'avait fait Monsieur GALVANE à l'époque. Je l'ai trouvé extrêmement intéressant à tous points de vue. D'une part, il était très bien structuré, très organisé et très correctement formalisé. D'autre part, comme l'a dit Madame de FONTENAY tout à l'heure, il était très dynamique dans son contenu et très lucide par rapport aux règles administratives et aux fonctionnements généraux de ce type de services publics. Ce projet insistait principalement sur trois chapitres – j'ometts les détails :

- les pratiques collectives dont il m'a chargé,
- le partenariat avec l'Éducation nationale. Je trouve que les relations tissées entre Monsieur GALVANE et les représentants de l'Éducation nationale ont été excellentes et ont produit des fruits,
- Sur deux autres plans importants que sont le plan pédagogique et le plan du respect de la loi, la mise en réseau qui a commencé lorsque j'ai travaillé ici et l'application de la loi de décentralisation qui venait d'arriver mais qui évidemment va demander un certain temps.

En ce qui concerne les locaux, comme je l'ai dit tout à l'heure, le nouveau bâtiment se profile à l'horizon. C'est une excellente chose parce qu'il faut que ce projet d'établissement qui a dû être complété et enrichi depuis mon départ, puisse s'épanouir dans un lieu digne de ce nom. Je pense que ce sera le cas très bientôt.

Je finirai avec ce qui m'a évidemment le plus touché en tant que musicien et compositeur. C'est le fait qu'il y ait deux disciplines totalement sinistrées. Je n'insisterai pas sur la danse. Madame de FONTENAY en a parlé, elle est compétente, elle est professionnelle. Pour ma part, je ne suis pas danseur, mais je tenais à vous dire que lorsque j'étais directeur, parce que je ne suis pas danseur, je prenais un malin plaisir, entre guillemets, à présider les concours de danse, d'abord pour y comprendre quelque chose et pour me former, mais surtout pour comprendre quelles étaient les qualités demandées à la fois aux professeurs et aux élèves.

J'ai appris beaucoup de choses grâce aux collègues danseurs et danseuses avec lesquels j'ai travaillé. J'ai donc pu voir ce qui se passait ici en danse. Je n'insisterai pas. Je corrobore totalement les dires de Madame FONTENAY.

La deuxième discipline sinistrée concerne cette fois la musique ; il s'agit du violon. Monsieur GALVANE a insisté tout à l'heure sur les pratiques collectives, comme nous le faisons depuis des années. Comme les maires de France se plaisent à la dire, l'école de musique est un lieu d'entente et presque un lieu d'éducation sociale, d'éducation collective. Lorsque j'étais directeur, je disais aux parents dont les enfants pratiquaient l'orchestre que ce dernier est capital dans la vie d'un enfant parce que la musique lui impose d'écouter les autres et de se taire quand les autres jouent ou l'inverse. C'est formidable, c'est une éducation pour la vie, une éducation pour toute la société. Or, sur le plan pratique, dans toutes les écoles de France, il y a un orchestre de premier cycle, un orchestre de second cycle et un orchestre de troisième cycle et cycle spécialisé. Puisque le corps de l'orchestre, ce sont les cordes et que les cordes sont les violons, il faut environ 100 à 120 élèves en violon dans une école comme celle de Laval pour pouvoir former ces trois types d'orchestres progressifs. Or, aujourd'hui, nous en sommes encore très loin. Quand je l'ai constaté, j'ai fait la suggestion, le plus vite possible dans mon rapport, d'engager un deuxième professeur de violon. Je remercie la Ville parce qu'à la rentrée suivante, un demi-poste a été créé. Je ne sais pas exactement où nous en sommes actuellement, mais je suis désolé de dire que ce ne sont pas deux postes qui sont nécessaires, mais trois postes de professeur de violon. Il faut nourrir cette école avec des violonistes.

Deuxièmement, le professeur de violon en question exerce une sorte de monopole et il a une sorte de privilège puisqu'étant tout seul, il détient une forme de pouvoir. Ce professeur n'est pas suffisamment qualifié pour former de grands élèves. C'est incontestable. J'ai assisté plusieurs fois à ces cours, j'ai discuté avec elle et cette personne n'est pas à la hauteur de l'enseignement qu'on lui demande. C'est le même problème que pour la danse. En raison de cette situation, le conservatoire de Laval ne peut pas avoir d'orchestre car si on n'a pas de violons, on n'a pas d'orchestre. Si on n'a pas beaucoup de violonistes dans le premier cycle, évidemment, on en a moins en deuxième cycle et encore moins en troisième cycle et en cycle spécialisé. Il faut que toute la pyramide soit nourrie. C'est un problème vraiment grave en ce qui concerne les pratiques collectives.

Je n'ai pas de solutions directes à apporter, ce n'est pas de ma responsabilité, mais les autorités administratives y pensent certainement. Il faut évidemment résoudre ces deux problèmes, celui de la danse et celui de l'enseignement du violon pour l'entrée dans le nouveau bâtiment. Sinon, le conservatoire de Laval va continuer de marcher avec trois pistons sur quatre.

Comme je suis resté dix mois, cette expérience a été extrêmement intéressante pour moi. En conclusion, je voulais vous dire pour que tous les doutes se dissipent – j'espère qu'il me pardonnera – que je ne connaissais pas Monsieur GALVANE quand je suis arrivé ici, je ne connaissais même pas son nom, je ne l'avais jamais rencontré, je n'avais aucune amitié connue avec lui. Je suis donc arrivé totalement vierge. Je n'étais jamais venu à Laval, ni pour des jurys d'examens ni pour autre chose. J'ai donc rempli ma mission dans des conditions qui me paraissaient très satisfaisantes car j'ai eu tout à découvrir. J'ai donc essayé d'avoir le regard le plus objectif possible. A la fin de cette expérience, comme vous l'avez vu, j'ai rédigé un rapport parce qu'il m'incombait de le faire. C'est une mission qui m'avait été confiée par le ministère de la Culture avec le Ville de Laval. Il fallait que je laisse une trace de ce passage. Finalement, vous avez pu constater que mon rapport, avec des petites nuances dans l'expression et la présentation, corroborait totalement les rapports précédents.

En conclusion, je dirais simplement que j'espère que tout le monde va se mettre au travail pour résoudre les deux problèmes qui sont les deux nœuds de crispation de cette école et qui nuisent incontestablement à son développement.

**André TROADEC** : Merci, Monsieur HOLSTEIN. Nous arrivons à la fin de cette présentation. Il était intéressant de voir vos réactions, vous qui avez un regard venant de l'extérieur.

En outre, la mission a été de voir et de contrôler un peu ce qui se passait. Monsieur AREZKI, comme promis, je vous passe la parole.

**Jean-Claude ARZEKI, CFDT :** Merci, Monsieur le Président de donner la parole à la CFDT. Je vais faire un petit retour en arrière et je vais d'abord faire une observation concernant la présentation du dossier. Nous ne sommes pas du tout satisfaits de la présentation. C'est le moins que l'on puisse dire puisque tout à l'heure, Monsieur le Président, vous avez dit vous-même qu'en l'état, le document était inexploitable. Travailler un tel document demande du temps, d'autant que nous ne sommes pas, en ce qui nous concerne, des hommes de l'art. Nous aurions souhaité avoir le diaporama de synthèse présenté par Monsieur GALVANE et nous aurions eu dans ce cas un bon document de travail. Nous souhaiterions donc que vous nous transmettiez le document qui a été présenté par Monsieur GALVANE. Voilà pour l'observation liminaire.

Monsieur le Président, vous avez décidé de nous donner aujourd'hui une information sur le fonctionnement de l'école nationale de musique de danse devenue le conservatoire à rayonnement départemental. Il n'est donc pas demandé d'avis. Dans ce but, vous nous avez transmis ce volumineux document. Observons quand même au passage que celui-ci fait 300 pages. Outre la présentation de l'organigramme et du tableau des effectifs, le document compile en fait les rapports qui ont été faits par l'inspection de la musique depuis 1981 jusqu'à 2007, sans synthèse générale de la collectivité. Autant vous dire que la lecture de ce dossier tel que présenté, était plutôt indigeste et rébarbative, surtout lorsqu'on ne baigne pas dans le quotidien professionnel de l'école nationale de musique et de danse. Pour autant, nous reconnaissons bien volontiers que vous nous avez adressé l'ensemble des rapports.

Sur ce dossier, quelle est la position des représentants CFDT du personnel ? Je fais tout de même un petit rappel historique. L'examen du règlement intérieur de ce qu'on appelait encore l'école nationale de musique et de danse avait été inscrit à l'ordre du jour du CTP du 22 juin 2002, puis reporté en Comité technique paritaire du 27 juin 2003. En fait, le sujet n'a jamais été évoqué depuis. Il régnait à l'époque un grand malaise au sein de l'établissement. Depuis 2003, les rapports d'inspection se sont succédés, une nouvelle organisation administrative et pédagogique a été mise en place sans que jamais la Municipalité réunisse le Comité technique paritaire sur l'organisation et le fonctionnement du conservatoire à rayonnement départemental. Pourtant, un projet d'établissement s'est concrétisé, comme vous l'avez rappelé tout à l'heure, Monsieur GALVANE, avec une évaluation sur la période 2003/2006, tel qu'on le lit dans le document qui nous a été transmis.

Dès lors, vous comprendrez aisément que les délégués du personnel soient dans une grande attente d'explications, d'éclairages sur l'évolution et le devenir de l'établissement. Aujourd'hui, nous avons une belle occasion de répondre à cette attente puisque, Monsieur le Président, vous avez missionné pas moins de six experts dont cinq sont présents, pour l'exposé sur le conservatoire. Nous vous remercions, mesdames et messieurs les experts de votre présence parmi vous et de votre participation à ce Comité technique paritaire. Nous avons écouté vos propos avec une grande attention, mais nous n'interviendrons pas dans le débat, sauf si le cours de celui-ci le nécessitait.

Pour conclure, Monsieur le Président, c'est à la lumière des interventions qui ont été faites et du débat qui va peut-être avoir lieu, qu'après ce Comité technique paritaire, nous vous transmettrons par écrit nos observations et nos propositions sur l'organisation et le fonctionnement du conservatoire à rayonnement départemental. Voilà ce que nous voulions vous dire.

**André TROADEC :** Merci.

**Philippe SERRE, FO :** Monsieur le Président, nous vous remercions d'abord de nous avoir adressé l'intégralité des documents. Je crois que la synthèse de Monsieur GALVANE est utile pour introduire le débat au CTP, mais elle n'a aucun intérêt pour véritablement découvrir la réalité de l'école de musique. Ce sont les documents bruts qui sont intéressants.

Pour notre part, nous avons pris le temps de les étudier. C'est l'avantage d'avoir des agents au placard, cela permet de se consacrer un peu plus à l'action syndicale au service de ses collègues.

Je fais d'abord quelques observations. Plusieurs rapports font état de la difficulté de recruter un directeur de la culture ou plutôt de l'école de musique. Ma langue a fourché, mais c'est bien là le problème. En 1998, Monsieur d'AUBERT, dans une action un peu exceptionnelle pour les collectivités territoriales françaises des années 1990 et 2000, s'est livré à une opération de nettoyage qui visait un certain nombre de cadres, très exactement ceux qui étaient délégués syndicaux et le directeur de la culture. Il y a eu une mise en surnombre. Pour ceux qui travaillent à l'Etat, vous ne savez pas trop ce qu'est une mise en surnombre. C'est une opération qui permet de payer des gens à rester chez eux sans travailler. Au bout d'un an, ils sont mis en charge du CNFPT. On s'en débarrasse dans la collectivité. Heureusement, le statut les protège un peu et dans ce cas précis, la justice les a heureusement bien protégés puisque neuf mois plus tard, ils revenaient. Pour notre directeur de la culture, notre ami Gwenaël BLIN qui est aujourd'hui directeur de la culture de RENNES, après être allé à POITIERS, et qui a donc un très beau poste, cette opération a été définitive. Contrairement à nous, délégués syndicaux, il n'a pas souhaité attendre et après quelques mois de désespérance, il a retrouvé un poste à POITIERS.

De ce fait et avec en outre les départs des conservateurs de musées, Laval n'a pas forcément la meilleure image possible dans les milieux culturels. Bien que son maire, par sa puissance – il fut ministre, même s'il est beaucoup moins puissant aujourd'hui – a pu donner l'illusion au niveau national que Laval était le "phare de la culture", dans les milieux professionnels, on savait très bien ce qui se passait, ce qui explique qu'il a fallu quatre jurys. Je corrige ce que Monsieur GALVANE a dit. Il a parlé de trois jurys infructueux. C'est faux. Le troisième était fructueux puisqu'un candidat avait été retenu par l'ensemble du jury, mais Monsieur le Maire n'en voulait pas, vraisemblablement pour des raisons politiques. Le quatrième jury s'est déroulé en l'absence des représentants de la DRAC et en l'absence du président du Conseil général. C'est donc un jury maison qui a recruté Monsieur GALVANE, ce qui ne dévalue en rien bien évidemment son recrutement.

J'en viens à l'ensemble de ces documents. Je dirais que les trois premiers rapports, jusqu'en 93, sont de vrais rapports d'inspection ; notamment, le rapport de Monsieur COLIN est extrêmement passionnant. Ce sont de vrais rapports d'inspection. Moi qui suis fonctionnaire depuis bientôt trente ans, j'ai eu l'occasion d'en voir dans différents domaines. Ce sont des rapports qui sont nuancés, qui apportent des conclusions constructives et qui sont respectueux des individus.

Nous avons ensuite quatre rapports. Je dois dire qu'ils sont consternants. Soit nous avons changé de société et d'administration, soit c'est le style en général qui a changé. Je dois dire que nous sommes en présence de pamphlets. J'entendais d'ailleurs tout à l'heure Madame de FONTENAY parler de notre collègue [REDACTED]. Je lui pose la question : qu'est-ce que vous proposez pour "l'éliminer" ? Le placard ? Le surnombre ? Le contrat à la sicilienne ? On peut tout imaginer.

Attendez, Madame, vous aurez le temps de répondre largement tout à l'heure. Croyez bien, Madame de FONTENAY que je ne veux pas vous faire porter le chapeau de tout ce document, mais il n'en reste pas moins que les propos que vous avez eus à l'encontre de [REDACTED] sont proprement inadmissibles, notamment sur le plan humain.

Que dire ? Je rappellerais quand même que des écoles se sont montées dans les communes aux alentours. Ceci a bien évidemment entraîné une chute des effectifs de l'école de Laval, mais ces créations n'expliquent certainement pas la totalité de la baisse. Il faut prendre en compte aussi les tarifs parce que le Conseil Municipal a eu la main lourde. Ceci dit, ils n'expliquent pas non plus forcément la baisse.

Que dire des rapports ? Le rapport de Madame DUBOIS par exemple est intéressant. C'est dommage qu'elle ne soit pas là, mais nous allons quand même en parler en son absence.

Elle dit à la page 5, parlant du plan de développement issu de l'inspection de 93 : « *La mission d'inspection en cours n'a pu obtenir de réponse quant à la mise en place effective du plan de redressement* ». Cela signifie que de 93 à 2004, date de son inspection, on n'a pas bougé beaucoup du côté de la Municipalité et on a beaucoup traîné. Au fond, que demandait le plan de redressement ? Il demandait la mise en place d'un plan de formation, le renforcement de la qualification de l'équipe pédagogique et sa consolidation, une réflexion sur les locaux, la construction d'un auditorium, la concertation préalable. Cela ne mange pourtant pas de pain, mais on n'est pas très fort ici en matière de concertation préalable, que ce soit dans le domaine de l'urbanisme, du personnel ou de la culture. Ce manque de concertation se voit dans tous les domaines, c'est un état d'esprit global. En 2004, quand Madame DUBOIS fait son inspection, ce sont donc bien les Municipalités – je me tourne vers Monsieur HOUDBINE puisque cela remonte à 93 – qu'elle met en cause dans son rapport en disant qu'elles n'ont rien fait depuis.

Je dois dire que Madame DUBOIS a une certaine vision des problèmes. Elle met en cause clairement à la page 20, de façon objective me semble-t-il, les frais de scolarité qui apparaissent élevés et bien supérieurs aux autres établissements comparables ou même d'un niveau supérieur, à savoir 376 € pour la ville et l'agglomération, 716 € pour le département et 2 866 € hors département. Elle dit également qu'il convient de s'interroger sur le manque total de visibilité de l'école à l'extérieur et sur son "*rayonnement très modeste par rapport à ce que devrait être celui d'une authentique ENMD*", ce qui est assez édifiant pour vous puisqu'au fond, c'est vous qui êtes inspectés en la matière. Elle dresse ici son constat, mais quelques pages avant, pages 18 et 19, on croit rêver lorsqu'on lit ce genre de propos dans un rapport d'inspection. Elle parle du « *clan des anciens* » et du « *clan des nouveaux* ». On se croirait dans un film de Melville. Elle décrit alors les professeurs. Evidemment le directeur, comme d'ailleurs dans les quatre rapports d'inspection, a droit à un panégyrique. C'est dithyrambique. Je vous lirai tout à l'heure des extraits. C'est digne de Ceausescu !

Pages 18 et 19, elle parle du « *clan des anciens* » et du « *clan des nouveaux* ». Voilà comment elle a appréhendé l'équipe pédagogique, l'équipe de professeurs de cet établissement. Elle dit même à la page 19 parlant d'un professeur : « *Florence PAVIE, ancienne dans l'école, mais excellent professeur de piano* », ce qui prouve qu'on peut être ancien et bon. Ceci dit, on sent que c'est une exception. En la matière, d'un côté, il y a les vieux, mauvais et à jeter, de l'autre, les nouveaux, ceux qui ont été recrutés éventuellement par Monsieur GALVANE et qui sont mieux vus.

Je tiens à dire qu'un tel rapport est humainement lamentable dans son expression. Il manque de nuance et n'est pas digne de l'administration. Même un audit qui aurait été fait par un cabinet privé n'aurait jamais osé écrire de tels propos. Ce n'est pas fini parce que vous allez voir ce qui est dit dans d'autres rapports.

Madame DUBOIS manie tout de même le manichéisme. A la page 19, elle va même jusqu'à parler de "*climat pesant*", voire policier puisque publiquement qualifié "*d'œil de Moscou*" par le clan des anciens. Elle parle alors d'un nouveau professeur qui aurait vécu cela. Je vous demande où va se nicher cet œil de Moscou, nous sommes plutôt dans un procès de Moscou. Puis, parlant des nouveaux, elle accuse les anciens de les détruire sur le plan humain, comme si ces rapports n'avaient pas non plus une volonté de destruction.

Monsieur HOLSTEIN, je dois dire que vous avez fait un chef d'œuvre parce que nous avons beaucoup entendu parler de votre rapport que nous avons enfin. C'était une sorte de fantôme ; on nous parlait toujours du rapport HOLSTEIN. Nous l'avons enfin en mains. Nous l'avons lu avec un certain plaisir. Monsieur HOLSTEIN, qui parle de lui à la troisième personne, nous a dit tout à l'heure que la mission lui avait été confiée par le ministère de la Culture. Monsieur HOLSTEIN, on connaît la maison. Nous avons l'annonce de recrutement. La Mairie recrutait un "chargé de mission" pour son école. Il est même dit qu'il sera placé sous la responsabilité du directeur général adjoint des services à la population. On veut nous faire croire que ce serait une inspection indépendante. Non. Monsieur HOLSTEIN, vous avez été payé 3 300 € bruts pendant dix mois par la Ville de Laval pour ce travail.

Soit vous faisiez un travail de médiation qui consistait à étudier ce qui se passait dans l'école, à essayer de rétablir un climat de confiance. Dans ce cas, il s'agissait d'une mission noble. Il ne faut quand même pas vous faire passer pour un inspecteur. Soit on est chargé de mission pour l'employeur, soit on est inspecteur et dans ce cas, on a du recul.

Votre rapport n'a pas de recul. Il est tout de même assez scandaleux de vous voir dire à la page 3 que ce titre de chargé de mission vous permettait d'être indépendant de toute hiérarchie. On nous prend pour des imbéciles. Il suffit de lire l'annonce qui a été diffusée et de connaître la maison pour savoir qu'en matière d'indépendance, celui qui paye sait le rappeler dans les résultats. Monsieur HOLSTEIN, vous faites l'éloge de Monsieur GALVANE. Comme je l'ai dit tout à l'heure, ce sont des propos de Ceausescu ! A la page 10, vous dites : « *Monsieur GALVANE, très conscient de ce qui reste à faire pour rétablir l'équilibre pédagogique de l'école, s'efforce à juste raison d'anticiper son intuition en la matière. L'énergie qu'il déploie ne mérite que des éloges* ». C'est beau, on dirait un rapport d'évaluation !

Que dire d'autres ? A la page 26, toujours en parlant de Monsieur GALVANE, Monsieur HOLSTEIN salue à la fois "*le grand professionnalisme, l'intégrité, le dévouement au service public, l'honnêteté, la franchise et l'amabilité*". C'est beau. Tout le monde n'a pas eu le même traitement en la matière. D'ailleurs, à la page 26, Monsieur HOLSTEIN remercie les gens avec qui il a travaillé et il ne cite pas seulement les gens avec qui il a travaillé, mais véritablement les commanditaires. A la fin de son rapport, Monsieur HOLSTEIN remercie Monsieur d'AUBERT, Madame FAYAL, Monsieur TROADEC, Monsieur DELORY, Madame NEDJAAI, Monsieur CHESNEAU et bien sûr Monsieur GALVANE. C'est l'organigramme qui défile ! Manifestement, il ne remercie personne d'autres ; il ne remercie que ceux qui l'ont accueilli, comme il l'a dit, et je préciserai même ceux qui l'ont nourri. Je crois qu'il faut dire les choses comme elles sont.

Monsieur HOLSTEIN, vous n'avez pas fait dans la nuance. A la page 12, vous parlez des "*inconvenients*" ; Il n'y a pas de nuance dans votre rapport. Vous parlez de "*l'incompétence*", de "*l'inefficience constatée*", de "*l'indiscipline notoire*". Ce sont des mots qui n'ont pas leur place dans un rapport administratif d'inspection. Nous sommes à la limite du pamphlet, je tiens à le dire.

Monsieur HOLSTEIN nous délivre aux pages 14 et 16, un discours de la méthode. Passons aux actes. Que faire de ces "anciens", comme dirait Madame DUBOIS, qui sont à la fois "incompétents", "inefficients" et "indisciplinés" ? Monsieur HOLSTEIN nous livre les méthodes. Attendre leur départ en retraite ou leur hypothétique mutation, soit plus encore hypothétique démission. Voilà ce que l'on peut souhaiter. Il n'a pas parlé d'un accident de santé ou autre, mais on sent que si la nature pouvait faire les choses toute seule, cela éviterait des difficultés, notamment avec les syndicats. Par ailleurs, il déplore que malheureusement, l'état budgétaire de la Ville ne permette pas les doublons. Si nous étions dans une collectivité riche, il serait possible d'embaucher un deuxième professeur qui doublonne la premier et qui lui prend son travail. A Laval, ce n'est pas possible parce qu'il y a des impératifs budgétaires. Il est vrai que le Système manque de sous. « *On doit se contenter, dit-il, page 14, pour l'instant, de remplacer les départs, entre guillemets, involontaires* ». On sent qu'on peut provoquer ces départs et nous savons bien comment les provoquer puisque nous tous, organisations syndicales, nous avons reçu au cours de ces dernières années, des professeurs, parfois en larmes, dans un état psychologique extrêmement dégradé. Si nous n'avions pas été là pour les soutenir, il est probable qu'ils seraient partis. J'ai même ici le témoignage du mari d'une professeur qui nous dit clairement que sans notre intervention, sa femme serait peut-être décédée. C'est consternant. Monsieur BRAEM, ceci ne me fait pas rire. En ce qui me concerne, ceci ne me fait pas rire ni même sourire. Voilà en ce qui concerne ce rapport.

Monsieur BRAEM, vous êtes plus nuancé. Vous avez été un peu plus nuancé, notamment à l'oral tout à l'heure. Vous avez même parlé d'humilité dans votre travail, ce qui, malheureusement, ne s'est pas beaucoup traduit à l'écrit. Bien que le rapport soit un peu plus consistant et parfois beaucoup plus technique, vous avez quand même eu des paroles malheureuses pour décrire, dans votre inspection, l'état de la situation.

Vous faites d'abord un aveu, à la page 4. Vous dites : « *La visite des cours s'est déroulée en présence du directeur ou exceptionnellement du directeur adjoint* ». On imagine que le dialogue avec le professeur devait être extrêmement libre puisqu'il y a toujours eu ou le directeur ou le directeur adjoint, tel qu'écrit dans votre rapport à la page 4. Il aurait été préférable d'avoir une écoute du cours tout seul, Monsieur BRAEM. Les visites ne sont pas forcément toujours des visites guidées.

Page 10, vous dites que l'établissement est rattaché à la Direction générale de la Culture. Je ne reviendrai pas sur ce que j'ai expliqué tout à l'heure. Le directeur de la Culture a été fusillé en 98. L'établissement est rattaché à la direction des Services à la population qui englobe l'école de musique, l'état-civil, la police municipale, la fourrière animale, etc. Il n'y a donc pas de direction de la Culture. Je serai tenté de dire qu'il n'y en pas encore parce qu'avant la fin 2008, il n'est pas impossible qu'il y en ait une. Vous voyez ce que je veux dire.

Monsieur BRAEM, on voit les gens que vous remerciez à la fin. Vous avez vu Madame PIC-GRANIER, je crois qu'elle était à LILLE. Il aurait été peut-être intéressant de voir Monsieur TEXIER qui est toujours vivant et qui est toujours lavallois. Il y a aussi Monsieur LORCA qui est parti à LYON. Monsieur LORCA a disparu de tous les rapports. Pourtant, il a fait un travail extraordinaire parce qu'il était adjoint de Monsieur TEXIER. Il s'est bien rendu compte que la situation de pouvait pas évoluer. Le 4 septembre 96, dans *Ouest-France*, il explique qu'il est un peu déçu par le comportement de la Municipalité de Laval. Il rappelle qu'il n'a pas eu un soutien matériel très efficace durant ces années. Le soutien n'était que moral, ce qui est déjà bien. Monsieur LORCA conclut en disant que la politique culturelle de la Ville n'est pas très encourageante. Voilà en ce qui concerne l'inspection. Il aurait pu être intéressant de rencontrer Monsieur LORCA. Vous auriez eu un avis un peu différent qui aurait été intéressant. Je pense que messieurs TEXIER et LORCA manquent dans votre rapport.

Voilà les quelques observations que je voulais faire. Nous avons lu les trois cents pages en une dizaine de jours. Ce n'était ni simple ni facile. J'ai sûrement oublié beaucoup de choses parce qu'il y aurait certainement beaucoup à dire, mais je dois dire que le ton des dernières inspections est singulièrement caricatural et qu'il y a des expressions particulièrement malheureuses. Dans la vie, il y a des façons de dire les choses de façon beaucoup plus diplomatique. La diplomatie permet de respecter les individus. Prenons l'exemple du travail qui a été fait par Monsieur COLIN en 93. Il est profondément respectueux des individus, pourtant, il est porteur de conseils, voire de critiques qui sont dites respectueusement. C'est un travail administratif. Ces rapports sont plutôt de l'ordre du pamphlet. C'est pour cette raison, mesdames et messieurs, que j'ai tenu à vous répondre moi aussi par un pamphlet.

**André TROADEC** : Monsieur SERRE, lorsque je vous écoutais tout à l'heure, j'avais presque envie de rire, non pas du fond du dossier, mais de votre show. Vous êtes là à l'état pur. Je crois que nous aurons essayé de dire tout notre respect à ces intervenants, à ces personnes qui arrivent de l'extérieur et qui sont des professionnels. J'aurais aimé trouver ce même respect. On peut dire les choses avec respect, comme vous le dites.

**Philippe SERRE, FO** : Est-ce que Madame de FONTENAY a été respectueuse tout à l'heure avec [REDACTED] ?

**André TROADEC** : Je ne vous ai pas coupé la parole. Quant à vous, est-ce que vous êtes respectueux avec vos salariés quand vous ne recevez même pas une personne et que de jour au lendemain, vous la laissez dans la rue ? Il ne s'agit pas de donner des leçons ici.

**Philippe SERRE, FO** : Monsieur TROADEC, vous parlez d'un agent que les parents d'élèves nous ont demandé de retirer d'une école. Ne déviez pas du sujet.

**André TROADEC** : C'est l'aptitude d'un chef de service. Ce n'est pas ce qu'il dit.

**Philippe SERRE, FO :** Monsieur TROADEC, je suis ici en tant que représentant syndical. Votre système a trop souvent confondu les deux. Vous n'avez pas respecté les chefs de service qui étaient délégués syndicaux. Vous les avez mis au placard, vous les avez mis en surnombre parce qu'à travers eux, vous avez toujours vu le délégué syndical et vous n'avez jamais admis qu'un cadre puisse être à la fois délégué syndical. Désolé, à la Mairie de Laval, c'est une vieille tradition.

**André TROADEC :** Merci. Vous montrez à tout le monde le respect que vous portez au président de cette séance. Je vous ai laissé parler et vous êtes incapable de le faire à votre tour. Vous le montrez, il n'y a pas besoin de le dire. C'est mieux quand vous êtes là parce qu'il est impossible d'essayer de décrire Monsieur SERRE à quelqu'un qui ne le connaît pas. Par contre, quand on le voit, on a tout compris. Ce n'est pas parce que vous dites sur un certain ton des contre-vérités qu'elles deviennent vérités. J'ai assisté au jury de recrutement avant de recruter Monsieur GALVANE et ce que vous venez de dire est totalement faux. Certes, il y a eu des avis, mais qui prend la décision ? Ce sont les représentants de la Ville qui étaient là et qui sont les patrons et les payeurs du directeur. Dire que nous aurions dû embaucher quelqu'un d'autre et que nous ne l'avons pas pris est un mensonge.

Je note également que vous avez répondu à Monsieur AREZKI et je vous en remercie. Monsieur AREZKI, Monsieur SERRE trouve que le dossier est mieux que celui qu'a présenté Monsieur GALVANE.

Nous avons affaire aujourd'hui à des professionnels et vous êtes des responsables syndicaux en aucun cas professionnels dans ce domaine. Vous n'êtes pas capables de respecter la qualité professionnelle de ces personnes présentes. C'est faire peu de cas de la conscience professionnelle d'un homme tel que Monsieur HOLSTEIN, de penser que parce qu'il a remercié les représentants de la Ville, il a automatiquement dit ce qu'on lui avait dit de dire. Nous avons souhaité que les experts soient là. Pour ma part, je ne les connais pas plus que vous. J'ai rencontré Monsieur HOLSTEIN à deux ou trois reprises lorsqu'il était là, mais c'est la première fois que je vois Madame Chantal de FONTENAY.

**Chantal de FONTENAY :** Je précise que je ne vais pas être payée. J'espère que mon train va être quand même payé. Je suis très étonnée de recevoir une telle agressivité. Si j'ai été un peu brutale, c'était aussi pour être concise et pragmatique, vu l'étendue du rapport. J'ai été aussi titulaire d'une Ville. Il convient de rappeler que si chaque agent territorial a des droits, il a aussi des devoirs, quelle que soit sa position hiérarchique. Toute structure financée par les contribuables se doit de respecter ces règles de fonctionnement et de service public. Je n'ai rien contre [REDACTED]. En outre, je la connais depuis vingt-cinq ans. Voyez donc dans quel état indélicat je suis vis-à-vis d'une collègue. Ce n'est jamais un travail agréable. Je ne comprends pas pourquoi elle n'a pas voulu se former. J'étais prête à en discuter avec elle. Ceci étant, nous sommes employés. Pour ma part, quand j'étais employée, j'avais des devoirs envers ma Municipalité. J'ai continué ma formation, j'ai passé le CA, je me suis mise en conformité, j'ai passé les concours. Il faut être pragmatique.

Je n'ai rien contre [REDACTED] mais il est important de sortir de l'ornière, de cette situation de classe de danse qui, partout, malgré tout, aide et contribue à l'actif du conservatoire en général, même sur un plan financier puisqu'on sait qu'elle supporte en moyenne 80 élèves. Je n'ai rien contre [REDACTED] je ne comprends pas pourquoi depuis 93, elle n'a pas voulu se former. Je n'ai pas eu de réponse concrète ; j'ai mon rapport d'entretien. Je souhaite simplement que la danse vive aussi à Laval. Vous me demandiez de donner quelques réponses. Il faudrait peut-être qu'elle fasse équipe avec un autre collègue d'une autre discipline pour redynamiser ce secteur.

**André TROADEC :** Merci, Madame de FONTENAY. Monsieur BRAEM ?

**Didier BRAEM :** Je voudrais juste revenir sur quelques points techniques par rapport à ce qui a été dit. Monsieur le représentant syndical vous avez fait allusion, au début de votre intervention, à l'image déplorable de Laval, avez-vous dit, par rapport au fait qu'il y a eu quatre jurys infructueux pour le recrutement d'un directeur. Il faut savoir qu'il y a eu de réelles difficultés de recrutement des directeurs de conservatoire de catégorie moyenne.

Il y en a des traces dans les rapports qui ont été faits à l'échelle nationale. Ces difficultés n'ont pas tellement concerné les petites écoles de musique, mais plutôt les conservatoires de taille moyenne. Les plus gros conservatoires n'ont pas rencontré ce genre de difficultés parce qu'ils proposent des postes prestigieux pour lesquels on arrive encore à avoir des candidatures. Il y a eu et elle s'est vu dans le métier, une réelle pénurie de vocations de directeurs pour diriger ces établissements. Il y a beaucoup de villes, de droite comme de gauche, qui ont dû faire plusieurs recrutements parfois infructueux. Cette situation a duré pendant un certain nombre d'années. Elle commence à s'améliorer depuis quelques années parce que de nombreux plans de formation ont été mis en œuvre, etc. Ce qui est arrivé à Laval n'a donc rien d'anormal. Je peux vous dire que nous l'avons vu dans beaucoup d'endroits.

Je reviens sur une autre remarque que vous avez faite pour donner encore un point de détail. Vous avez signalé qu'à la page 4 de mon rapport, j'ai écrit textuellement : « *La visite des cours se déroulait en présence du directeur ou exceptionnellement du directeur adjoint* ». C'est ce qui se fait partout. Des entretiens ont lieu en tête à tête avec chaque enseignant. Je précise si vous pensez que ce n'est pas suffisamment clair que les entretiens ont toujours lieu en tête en tête, hors présence de tiers. C'est une règle. Je pensais avoir omis de l'écrire, mais je l'ai bien précisé en page 4.

Il y aurait évidemment beaucoup à dire par rapport aux remarques que vous avez faites, mais je vais être bref parce que je pense que d'autres veulent certainement intervenir. J'ai rencontré effectivement individuellement chaque enseignant et j'ai vu aussi des enseignants presque au bord des larmes parce qu'ils en avaient assez d'un climat causé par certains de leurs collègues. J'ai vu des gens qui sont avant tout des êtres humains. Ils ne sont pas forcément syndiqués, peu importe. Je pense qu'il faut accorder la parole à chacun et l'importance d'une parole à chacun. Pour avoir rencontré tout le monde, comme les autres personnes qui étaient intervenues à Laval, j'ai pu me faire une idée du sentiment général de la grande majorité de l'équipe. J'ai entendu aussi un certain nombre de choses. Je n'ai pas la moindre interrogation par rapport au sentiment de la grande majorité des professeurs qui non seulement sont parfaitement d'accord avec la dynamique qui est mise en place dans cette école, mais qui ont véritablement, pour certains, souffert de l'attitude de quelques-uns de leurs collègues. Personne n'a le monopole de la souffrance et je crois qu'il faut peut-être éviter de focaliser.

J'apporte aussi une précision en marge de ce qui a pu être dit. Très paradoxalement, en tant qu'inspecteur, nous sommes amenés à intervenir parfois dans des situations de conflit. Statistiquement, je peux vous dire que jusqu'à aujourd'hui, nous avons plus souvent pris la défense d'employés contre un chef de service en cas de difficultés. Pour ma part, cela m'est arrivé statistiquement plus souvent et les deux dernières fois, sans parler de Laval, cela s'est traduit par le départ du directeur, suite à des rapports que j'avais faits. Je veux donc vous dire qu'il ne faut pas forcément nous coller l'étiquette de gens qui sont forcément à la solde du chef service ou de la Ville. J'ai fait parfois des rapports contre l'avis de la collectivité ou contre le chef de service.

**André TROADEC** : Je vais passer la parole à Monsieur HOLSTEIN.

Je compléterai ce que vous venez de dire, Monsieur BRAEM. C'est mon point de vue, je n'oblige pas les autres à le partager. Aider quelqu'un, y compris un salarié, c'est parfois lui dire qu'il est dans l'erreur et non pas toujours abonder dans son sens. C'est un message qui est difficile à faire passer. Aider les gens ne revient pas toujours à leur dire que nous sommes d'accord avec ce qu'ils font. Par conséquent, je pense que montrer les insuffisances de quelqu'un, c'est également respecter la personne. Vous ne mettez pas en cause la personne en elle-même, mais bien le travail qui est fait. Monsieur HOLSTEIN ?

**Jean-Paul HOLSTEIN** : Monsieur SERRE, je voudrais d'abord vous remercier parce que je n'ai jamais entendu prononcer mon nom autant de fois en si peu de temps et je considère que c'est presque la gloire.

Je vais revenir sur quelques points que vous avez bien voulu soulever.

Je reviendrai d'abord sur ma nomination. Je ne suis pas aussi naïf ni expérimenté pour ne pas savoir que j'ai été un salarié de la ville de Laval. C'est bien pour cela qu'à la fin de mon rapport, j'ai remercié les autorités de Laval parce que j'ai travaillé dans des conditions qui me paraissaient excellentes pour la mission qui m'était confiée. Cela dit, les directives pédagogiques de ma mission m'étaient données par le ministère de la Culture via Madame Danuta DUBOIS qui était l'inspectrice générale qui avait fait son premier rapport. Il était donc légitime que je m'appuie sur cette mission et sur la définition de cette mission par le ministère de la Culture, avec bien entendu l'accord de la Ville de Laval.

Deuxièmement, vous avez eu l'air de soupçonner que je pouvais être moi aussi à la solde soit du monde politique lavallois soit de l'administration lavalloise. Vous ne me connaissez pas. Je suis un calme, mais j'ai mon caractère. Croyez bien que je ne serai pas resté dix mois si je n'avais pas eu la totale liberté de travailler. Je serai parti extrêmement rapidement et je n'aurais pas eu besoin de rester. Je suis resté parce que j'avais envie de faire un travail utile, intéressant et qu'on m'a laissé une entière liberté de le faire. Monsieur GALVANE ne m'a influencé en aucune manière. D'ailleurs, comme il le sait, je me suis opposé à lui en certains points, mais entre nous, entre quatre yeux, dans un bureau, comme il faut le faire lorsqu'on travaille sur des situations difficiles.

Vous m'avez reproché aussi d'avoir parlé d'incompétence. Je suis un homme de service public, j'ai toujours travaillé dans le service public. Je crois que c'est une chose extrêmement importante et pour vous aussi certainement. Il est anormal qu'un enseignant ou une enseignante exerce son métier de telle sorte qu'au final, l'enseignement donné par l'école, l'image de l'école, la responsabilité de la Ville et le rôle de la culture dans la ville soient dévalorisés. Je suis très franc. Sur le plan social, il est tout à fait scandaleux qu'un professeur, par incompétence, empêche de facto un certain nombre de jeunes de venir suivre cet enseignement. Dans le service public, on a des devoirs, mais on n'a pas le droit de ne pas faire tout ce qu'il faut pour proposer à toute la population, surtout quand il s'agit d'enfants, l'enseignement auquel elle a droit. C'est tout à fait impossible. On ne peut pas justifier une incompétence. Comme je l'ai déjà dit, une telle baisse d'effectif dans une discipline qui affiche plutôt un sureffectif permanent – Monsieur BRAEM me le confirmera – n'est pas pardonnable sur le plan du service public. Qu'il faille aider cette personne, comme l'a dit Madame de FONTENAY, pour la former davantage et mieux ou qu'il faille l'aider à se recycler, c'est non seulement naturel, mais c'est aussi un devoir de responsable. Cette personne ne le souhaite pas. La situation est donc bloquée de son fait. J'estime personnellement que c'est une faute contre le service public.

Je fais une dernière remarque. Certains d'entre vous ont un peu critiqué la taille des documents qui vous ont été envoyés. Pour ma part et comme vous l'avez reconnu en fait implicitement, je trouve que c'est une part d'honnêteté de la part des responsables que de vous avoir envoyé tous les documents écrits par les uns et par les autres. C'est normal. Nous écrivons d'ailleurs ces documents pour qu'ils circulent et qu'ils soient lus. Nous ne les écrivons pas pour qu'ils restent dans des tiroirs ou dans des armoires.

J'ajouterais pour finir que vous n'avez pas eu tout mon rapport parce qu'il y a une partie qui n'est pas très instructive ni très intéressante. Elle est en revanche intéressante sur le plan de la manière dont j'ai travaillé. Toute la fin de mon rapport est la liste, jour après jour, des réunions et des rendez-vous que j'ai eus avec les professeurs en groupe ou seul. Vous pourrez le voir. Je ne demande pas mieux que l'on vous communique cette liste. Cela ne me dérange absolument pas. Je voulais premièrement faire mon travail contentieusement, deuxièmement, montrer à la Ville de Laval que je l'avais fait et troisièmement, que toutes les personnes susceptibles d'avoir connaissance de ce rapport puissent être convaincues que ce que je disais était étayé d'une véritable expérience personnelle auprès du personnel. Comme l'ont dit mes collègues, nous n'avons aucune envie à aucun moment d'enfoncer des amis, des collègues musiciens. Les musiciens et les danseurs sont extrêmement solidaires en général, mais c'est parce qu'ils sont solidaires et qu'ils ont le respect de la professionnalité qu'ils ne peuvent pas tolérer l'incompétence quand elle est au pouvoir. Merci.

**Monsieur TROADEC :** Je vous demande de faire très court parce que nous allons devoir arrêter la réunion et Madame BAEY n'a pas encore pris la parole.

**Philippe SERRE, FO :** Je voudrais dire aux intervenants que leurs rapports ont été instrumentalisés en commission paritaire pour refuser tout avancement à plusieurs professeurs, ceci pendant deux ou trois ans, le dernier, celui de Monsieur BRAEM ayant servi cette année. J'ai pu obtenir de la Municipalité – j'en remercie les élus – que la situation des professeurs ne soient pas examinées lors de la commission paritaire parce qu'une fois de plus, aucun professeur n'aurait eu son avancement en catégorie A à cause de vos rapports. Ils ont été instrumentalisés. C'est pourquoi nous avons demandé à avoir enfin aujourd'hui ces rapports et une discussion à leur propos. Ils ont forcément des conséquences sur les carrières des gens. A chaque fois, on nous parlait des rapports et nous ne les avions pas.

**Jean-Paul HOLSTEIN :** Monsieur SERRE, je m'inscris en faux contre ce que vous venez dire. Je ne sais pas ce qui s'est passé dans ces commissions, je n'y ai pas assisté, mais les rapports ne sont pas l'objet d'un conflit entre vous et la Ville. Les rapports sont des rapports professionnels et techniques. Nous n'avons pas été instrumentalisés et les rapports n'ont pas été instrumentalisés.

**Philippe SERRE, FO :** A la CAP, ils ont été utilisés pour refuser des avancements.

**André TROADEC :** Monsieur SERRE, que penseriez-vous d'un employeur qui se servirait d'un rapport qui est négatif vis-à-vis d'un salarié pour lui donner une promotion ? Si la promotion est en discussion, nous regardons effectivement le rapport du professionnel. S'il est mauvais, il n'y a rien de plus logique qu'il y ait une répercussion. Je sais que votre syndicat m'a dit un jour qu'on ne donnait pas de promotion depuis quelques années à une personne parce qu'elle avait des rapports négatifs. Or, cette même année, elle avait été absente pendant toute l'année. Elle n'avait donc pas pu avoir de rapport négatif et vous nous avez demandé de lui donner une promotion. C'est un raisonnement un peu curieux que je ne suis pas arrivé à assimiler. Par conséquent, j'applaudis des deux mains ce que vous venez de dire. Heureusement que nous nous sommes servis des rapports pour dire que telle personne ne méritait pas de promotion. Vous dites que les rapports ont été instrumentalisés. Appelez cela comme vous voulez. Vous dites qu'on ne respecte pas ces personnes. Quant à vous, vous ne respectez pas la responsabilité de l'employeur en disant cela, Monsieur SERRE. Ce n'est rien de plus logique. Madame BAEY ?

**Martine BAEY, CGT :** Nous n'allons pas rentrer dans une polémique. Suite à la lecture, nous nous sommes limités quant à nous au dernier rapport puisque nous avons déjà eu l'occasion de survoler les autres. Nous constatons qu'il est un peu le reflet de tout ce qui s'est toujours dit.

Les rapports sont excellents, très détaillés et ils font ressortir la bonne organisation du conservatoire par Monsieur GALVANE. Par contre, le sentiment qui ressort de notre analyse et de notre lecture, c'est qu'il ne s'était rien passé avant. Nous avons vraiment l'impression d'un désert.

Concernant les classes horaires aménagées musique, il nous semble qu'elles existaient quand même avant 2000, ce qui ne ressort pas non plus dans les rapports qui ont été faits.

Les chiffres de fréquentation du conservatoire qui sont en baisse depuis 95/96 n'ont pas été retrouvés depuis cette époque. Nous constatons qu'au niveau des musiques actuelles, il y avait 81 élèves en 200/2001 et qu'aujourd'hui, nous en sommes à 151. C'est donc pratiquement un doublement d'effectif, ce qui est de bon augure. Par contre, nous souhaitons faire ressortir que la participation financière pour suivre le cursus de musique classique est quand même beaucoup plus élevée que pour suivre le cursus de musiques actuelles, ce qui peut faire penser que le cursus classique se trouve pénalisé. J'ai un enfant qui a fait une classe horaire aménagée et mes fils ont fréquenté l'école. Je connais donc à peu près le parcours. A cette époque, il y avait pléthore d'élèves dans cette école.

Il était très difficile de s'y inscrire parce qu'il n'y avait pas assez de professeurs pour le nombre d'élèves et les tarifs étaient tout de même plus accessibles. Le fait de passer à des tarifs plus abordables pour la population participe à l'idée que la CGT a de la culture et de l'accessibilité à tous.

Je voudrais revenir pour ma part sur les cours de danse. Je ne connais pas le professeur. La première chose qui m'a gênée, c'est le ton qui a été employé par Madame de FONTENAY pour parler de la situation. J'ai trouvé son ton très agressif. Par ailleurs, en matière d'inspection, je ne sais pas s'il y a des règles particulières chez vous. En tout cas, lorsqu'on participe à un tribunal par exemple, si on connaît la personne, on fait valoir automatiquement un retrait. On n'a pas à inspecter une personne que l'on connaissait auparavant. Or, il semblerait que ce soit le cas.

Je me souviens aussi d'avoir vu dans cette école de danse, un professeur japonais dont je ne me souviens plus du nom et qui semblait être de très bonne qualité. Pourquoi est-il parti ? Je ne sais pas si c'est à cause de [REDACTED]

Par ailleurs, on note tout de même qu'apparemment, Monsieur GALVANE arrive à développer son école de musique et à bien mettre les choses en place. Or, on continue à avoir des cours qui se déroulent sous les toits. Il n'y a pas eu possibilité d'aménager une seule pièce accessible qui soit digne d'un cours de danse dans cet établissement.

S'agissant de l'ambiance générale de cette école de musique, il y a peut-être une manière de s'adresser aux agents qui pourrait peut-être être un peu moins agressive et un peu moins dirigiste, ce qui permettrait au personnel de discuter et d'être écouté. C'est cette écoute des professeurs de l'établissement que nous réclamons auprès de Monsieur GALVANE.

Enfin, je voudrais témoigner parce que j'ai fréquenté cette école de musique en tant qu'élève adulte. On y trouvait une atmosphère quand même plus joyeuse. Il était plus agréable de s'y rendre à une époque qu'aujourd'hui. J'en suis reconnaissante à Monsieur TEXIER et à Monsieur LORCA, il y avait une autre atmosphère dans cette école. C'est tout ce que j'ai à dire.

**André TROADEC :** Je voudrais tout de même dire à Madame de FONTENAY que personnellement, je pense avoir compris ce qu'elle a voulu dire. Pour ma part, je découvre aujourd'hui ces trois professionnels. Je crois que chacun s'exprime avec son tempérament, avec sa fougue, etc. Dans la vie, certaines personnes parlent toujours d'un ton monocorde, n'élèvent jamais la voix et sont pourtant d'une extrême agressivité.

**Chantal de FONTENAY :** Je l'ai dit aussi pour être concise par rapport au volume de rapports et pour laisser parler l'importance de la musique. Vous avez retenu ce côté brutal, mais je le fais toujours par pragmatisme. Pour mon amour de la danse, je me dis qu'il faut sortir de cette ornière. J'ai connu [REDACTED] il y a trente ans. Ensuite, je n'ai pas suivi son parcours. Je ne l'ai pas vu non plus dans un diplôme d'Etat puisqu'elle n'en a pas passé. Le monde de la danse est petit. S'il fallait ne pas connaître la personne, on ne ferait plus de jury. C'est une position qui n'est pas facile. Je n'ai rien personnellement contre [REDACTED] que j'estime en personne. J'ai été un peu brutale pour répondre au temps, au timing, pour sortir aussi de cette situation et pour que la danse revive à Laval. J'ai employé ce ton pour dynamiser les choses, on a envie que la situation évolue.

**André TROADEC :** Nous allons nous arrêter là. Madame BAHEY, la réponse à la question que vous avez posée est toute simple et claire. Il est évident que pour faire évoluer et dynamiser les choses, il y avait une pièce maîtresse, à savoir la direction. Vous avez parlé de Monsieur TEXIER. Excusez-moi, je n'ai pas vu Monsieur TEXIER une seule fois venir me parler des problèmes. Il n'est pas venu une seule fois. Il n'y a pas longtemps, Monsieur GALVANE est venu m'en parler. La Municipalité est consciente plus ou moins des problèmes. Tant que la direction ne souhaitait pas faire évoluer les choses, nous étions bloqués. C'est pourquoi nous avons cherché un directeur qui puisse permettre cette évolution. Dans beaucoup d'autres services, c'est la même chose. Nous en discutons assez.

Il ne faut pas toujours donner des interprétations. On sait qu'une personne, arrivée à un certain d'âge, n'aura d'évolution qu'avec son départ. C'est la vie en collectivité.

**André TROADEC** : En CAP, quand un rapport est négatif et qu'il est la raison du refus de l'avancement, à la demande, le rapport est lu. Si la demande en avait été faite, il aurait été lu. Nous avons en tout cas noté votre demande et cela va être fait. Merci et bon appétit à tous.

Transmis aux organisations syndicales le : 20 MARS 2008

Retour D.R.H. :

F.O.	le :	- 5 MAI 2008
C.F.D.T.	le :	18 AVR. 2008
C.G.T.	le :	- 8 AVR. 2008

Transmis au Secrétaire le : 16 MAI 2008

Transmis au secrétaire du Syndicat : 15 MAI 2008

Le Président

La Secrétaire

Le secrétaire du syndicat CGT

André TROADEC

Catherine ROBIN-DESILE

Martine BAEY

**- Ville de Laval -  
Comité Technique Paritaire**

**Conservatoire  
à Rayonnement Départemental  
de Musique et de Danse**



Comité technique paritaire du vendredi 25 janvier 2008  
Conservatoire à rayonnement départemental

---

---

---

---

---

---

---

---

**- Ville de Laval -  
Comité Technique Paritaire**

Cette présentation a pour objectif de permettre à l'ensemble des représentants du CTP de mieux appréhender le fonctionnement et les enjeux d'un établissement d'enseignement artistique.

Elle met en avant les trois problématiques actuelles du fonctionnement des conservatoires:

- La régulation de la variation des activités pédagogiques
- la qualification et le statut du personnel enseignant
- les enjeux de la coopération et du rayonnement territorial (intercommunalité, département et région) en matière culturelle



Comité technique paritaire du vendredi 25 janvier 2008  
Conservatoire à rayonnement départemental

---

---

---

---

---

---

---

---

**Présentation**

- 1 - Rappel Historique**
- 2 - Organisation et projet de service 2003-2008**
- 3 - Inspection 2004/2007 : Enjeux et Perspectives**



Comité technique paritaire du vendredi 25 janvier 2008  
Conservatoire à rayonnement départemental

---

---

---

---

---

---

---

---

## 1 - Rappel Historique

- Inspection musique 1981
- Inspection musique 1985
- Inspection musique et danse 1993
- Classement en École Nationale 1998
- Intérim 2000 - 2001
- État des lieux 2002



Comité technique paritaire du vendredi 25 janvier 2008  
Conservatoire à rayonnement départemental

## 1 - Rappel Historique

### Inspections musique 1981

Le classement en École Agréée est accordé suite à l'inspection du ministère de la culture qui met en avant :

- Un fort engagement de la collectivité et du directeur de l'école de musique en faveur d'un projet de développement
- Une bonne fréquentation de l'établissement avec 1 096 élèves inscrits
- Un effort important de la collectivité dans les moyens financiers et matériels mis à disposition



Comité technique paritaire du vendredi 25 janvier 2008  
Conservatoire à rayonnement départemental

## 1 - Rappel Historique

### Inspection musique 1981

Le classement a été accompagné d'une demande de réorganisation efficace du service prenant en compte :

- La modification des conditions d'emploi et de recrutement (25,5% de titulaires pour 74,5 % de non titulaires)
- Une véritable politique de recrutement avec des professeurs à CA pour développer le niveau qualitatif d'enseignement et gommer les disparités existantes sur le plan pédagogique
- La mise en place d'une organisation pédagogique des niveaux d'enseignement pour structurer le cursus jusqu'au niveau moyen (2ème cycle)



Comité technique paritaire du vendredi 25 janvier 2008  
Conservatoire à rayonnement départemental

## 1 - Rappel Historique

### Inspection musique 1985

Suite à une nouvelle demande de classement de la Ville pour le label national, l'inspection propose le classement sous réserve d'un plan de restructuration et de développement comprenant :

- La mise en place d'un projet pédagogique fort
- Le rééquilibrage des disciplines, en particulier pour le chant choral
- Des créations de postes dans certaines disciplines
- Des recrutements à effectuer en priorité avec des enseignants titulaires du C.A
- Développer le rayonnement de l'établissement (mise en réseau)



Comité technique paritaire du vendredi 25 janvier 2008  
Conservatoire à rayonnement départemental

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## 1 - Rappel Historique

### Inspection musique 1985

L'inspection propose de corriger certains points:

- Les effectifs excessifs en piano et guitare 200 élèves sur 1200 inscrits avec 8 enseignants en piano et 3 enseignants en guitare
- Le travail pédagogique très inégal de l'équipe pédagogique
- Le manque de rayonnement de l'établissement et de partenariat en particulier avec l'éducation nationale
- Un besoin d'amélioration du parc instrumental

*On notera enfin l'absence d'évolution des conditions d'emploi (26,3%, de titulaires pour 73,7 % de non titulaires)*

*\* La Ville ne donnera pas de suite à cette demande de classement*



Comité technique paritaire du vendredi 25 janvier 2008  
Conservatoire à rayonnement départemental

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## 1 - Rappel Historique

### Inspection musique 1993

L'inspection est favorable au classement sous réserve d'une période de préfiguration avec des conditions à remplir impérativement et rapidement :

- La nécessité de mettre en place des instances de concertation (conseil pédagogique et conseil d'établissement)
- La réalisation d'un projet d'établissement intégrant le schéma départemental
- L'application du schéma d'orientation pédagogique avec la mise en place d'un véritable cursus d'études
- L'amélioration du niveau de compétences pédagogiques et le recrutement d'un enseignant en charge des pratiques collectives



Comité technique paritaire du vendredi 25 janvier 2008  
Conservatoire à rayonnement départemental

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## 1 - Rappel Historique

### Inspection musique 1993

L'inspection met également en avant des points à améliorer :

- Les pratiques collectives trop faiblement développées
- La nécessité de mettre en place un lieu de documentation (bibliothèque parlothèque) avec du personnel qualifié
- Le besoin de développement du parc instrumental et la création d'un poste de régisseur
- Le renforcement du partenariat avec l'éducation nationale et la mise en place de classes à horaires aménagés



Comité technique paritaire du vendredi 25 janvier 2008  
Conservatoire à rayonnement départemental

## 1 - Rappel Historique

### Inspection 1993

L'inspection met également en avant des points à Corriger :

- La faiblesse du nombre de personnel administratif
- La faiblesse du budget investissement
- La nécessité pour certains enseignants de bénéficier de très sérieuses formations pédagogiques
- Une mauvaise répartition des effectifs dans les classes et un taux anormalement élevé d'abandons dans les petits niveaux

*On notera une légère évolution des conditions statutaires d'emploi avec 35,9 % de titulaire pour 64,1 % de non titulaire*



Comité technique paritaire du vendredi 25 janvier 2008  
Conservatoire à rayonnement départemental

## 1 - Rappel Historique

### Inspection danse 1993

Pour la danse les préconisations de l'inspection sont autant d'ordre matériel que pédagogique :

- La construction de locaux adaptés à la danse (2 studios minimum)
- Le besoin de création d'un poste de pianiste accompagnateur
- La mise en place d'un véritable cursus d'études conforme au schéma d'orientation pédagogique du ministère de la culture
- La nécessité pour le corps enseignant de s'engager dans une démarche de formation pédagogique diplômante au CA et au DE
- On notera que les effectifs sont passés de 225 élèves en 1985 à 150 élèves en 1993



Comité technique paritaire du vendredi 25 janvier 2008  
Conservatoire à rayonnement départemental

## 1 - Rappel Historique

### Classement en École Nationale 1998

Signature d'une convention avec l'État octroyant le label National avec un cahier des charges comprenant :

- L'application du schéma d'orientation pédagogique en intégrant le 3ème cycle spécialisé (DEM)
- Un nombre d'au moins 12 professeurs titulaires du C.A
- La participation au réseau départemental par la mise en œuvre de conventions avec les écoles centres du département
- La réalisation d'un projet d'établissement
- La réalisation d'un nouvel équipement pour les activités de diffusion des manifestations musicales et chorégraphiques



Comité technique paritaire du vendredi 25 janvier 2008  
Conservatoire à rayonnement départemental

### Intérim 2000 - 2001

- Lors du départ à la retraite du directeur, l'État, associé à la procédure de recrutement, informe la collectivité du retard dans la mise en œuvre du cahier des charges au niveau pédagogique
- La période d'intérim va retarder le déclenchement des réformes réclamées par l'État et qui s'imposent à une École Nationale de Musique et de Danse
- Cette période d'intérim va également accentuer les difficultés de l'établissement : chute des effectifs, sous-activité des enseignants, état du parc instrumental, rayonnement de l'établissement



Comité technique paritaire du vendredi 25 janvier 2008  
Conservatoire à rayonnement départemental

### Intérim 2001 - 2002

- L'état annonce une baisse de subvention de 30% et propose de revoir le financement après la mise en place d'une inspection de l'établissement par les services de la direction de la musique et de la danse
- La ville décide de mettre en place un nouveau projet de service et attend le recrutement d'un directeur pour le charger : de réaliser un état des lieux ; de faire des propositions de réorganisation et de développement en conformité avec les orientations du Ministère de la Culture pour un établissement classé
- Le directeur est recruté en septembre 2002 après 3 concours de recrutement infructueux



Comité technique paritaire du vendredi 25 janvier 2008  
Conservatoire à rayonnement départemental

## 1 - Rappel Historique

### État des lieux 2002

- Il apparaît que la majeure partie des réformes pédagogiques n'ont pas été mises en œuvre par la direction de l'établissement contrairement aux engagements pris par la collectivité lors de la signature de la convention d'agrément
- Le projet d'établissement et le règlement intérieur n'ont pas été finalisés
- L'établissement n'applique pas le schéma d'orientation pédagogique comme l'organisation par cycle. Les évaluations sont encore annuelles voire semestrielles pour certaines classes
- La formation musicale fonctionne toujours avec une approche solfégique alors que ce mode d'enseignement a fait l'objet d'une réforme pédagogique fondamentale depuis 1984



Comité technique paritaire du vendredi 25 janvier 2008  
Conservatoire à rayonnement départemental

## 1 - Rappel Historique

### État des lieux 2002

- Les pratiques collectives sont amoindries avec des effectifs de moins de 10 élèves dans certains orchestres
- Les effectifs ont atteint un seuil critique moins de 600 élèves soit une baisse de 50 % depuis 1983 (de 1200 au plus haut à 590 au plus bas)
- L'école a besoin de renforcer le personnel administratif en particulier pour l'accueil et la surveillance
- La validation du projet de locaux est toujours en phase de négociation avec les partenaires institutionnels (État - Région - Département)



Comité technique paritaire du vendredi 25 janvier 2008  
Conservatoire à rayonnement départemental

## 1 - Rappel Historique

### État des lieux 2002

Un des éléments les plus importants concerne l'emploi avec :

- Une sous activité du corps enseignant pouvant représenter pour certains près de la moitié de leur temps de travail
- Des emplois du temps effectués sur deux jours pour un temps plein par des cadres A, avec des situations pouvant aller jusqu'au cours à domicile
- Un manque de qualification du corps enseignant, seuls 6 enseignants sur 41 sont titulaires du Certificat d'aptitude
- Une situation d'emploi encore fragile avec 52,3% de titulaires pour 47,6% de non titulaires



Comité technique paritaire du vendredi 25 janvier 2008  
Conservatoire à rayonnement départemental

## 2- Projet de service 2003-2008

Le projet de service s'est mis en place au travers d'un projet d'établissement qui définit les orientations pédagogiques et artistiques pour un établissement municipal classé par l'État

Décliné en cinq thématiques, l'ensemble de ces points a fait l'objet d'une démarche transversale et d'un travail d'évaluation annuelle (rapport d'activité et conseil d'établissement)

- le projet d'établissement
- Le personnel
- Le budget
- Le parc instrumental
- Les locaux



Comité technique paritaire du vendredi 25 Janvier 2008  
Conservatoire à rayonnement départemental

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Le projet d'établissement

Le projet d'établissement du conservatoire s'est élaboré au travers de six objectifs principaux, qui correspondaient aux besoins de réorganisation et de développement préconisés dans les rapports d'inspection de 1981, 1985, 1993, dans la convention de 1998 et aux besoins constatés dans l'état des lieux de 2002

1. Le développement de l'enseignement et des pratiques collectives
2. La finalisation de la mise en place du schéma d'orientation pédagogique et du troisième cycle spécialisé
3. Le développement et la participation à la mise en réseau de l'enseignement musical et chorégraphique
4. Le développement du partenariat avec l'éducation nationale
5. Le développement et l'accompagnement des pratiques amateurs
6. L'ouverture à la création contemporaine et aux différents courants musicaux et chorégraphiques



Comité technique paritaire du vendredi 25 Janvier 2008  
Conservatoire à rayonnement départemental

---

---

---

---

---

---

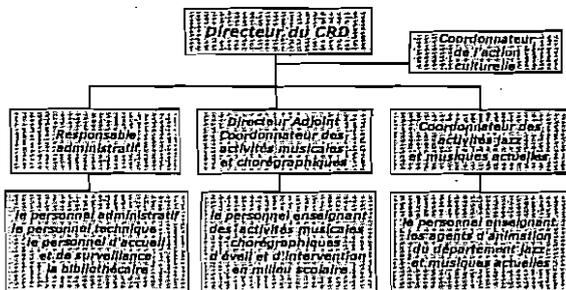
---

---

---

---

## L'organigramme



Comité technique paritaire du vendredi 25 Janvier 2008  
Conservatoire à rayonnement départemental

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## L'emploi du temps

L'emploi du temps des enseignants du conservatoire est défini en fonction des nécessités de service et après consultation auprès des agents. L'organisation de l'emploi du temps d'enseignement se fait sur les bases suivantes pour des personnels de catégorie A et B :

- en dessous de 6h30 de cours hebdomadaires activité sur un jour
- au dessus de 6h30 de cours hebdomadaires activité sur deux jours
- au dessus de 12h00 de cours hebdomadaires activité sur trois jours
- de 14h00 à 20h00 de cours hebdomadaires activité sur quatre jours ou quatre jours et demi

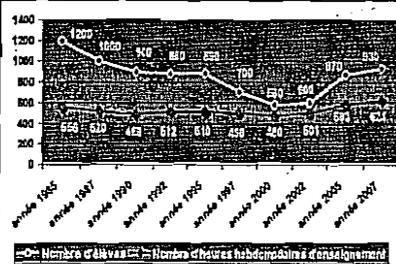
Ces bases peuvent être variables en fonction des besoins de l'établissement ou des possibilités d'aménagement d'horaires pour chaque enseignant après concertation avec les intéressés



Comité technique paritaire du vendredi 25 janvier 2008  
Conservatoire à rayonnement départemental

## L'activité d'enseignement

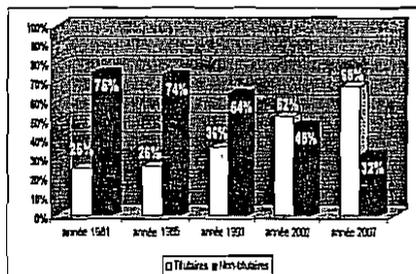
- Des variations importantes dans les effectifs allant du simple au double
- Des enseignants pouvant être amenés à une sous activité ou une suractivité lors des évolutions d'effectifs
- Absence de système de régulation pour mettre en adéquation le nombre d'élèves et l'offre d'enseignement



Comité technique paritaire du vendredi 25 janvier 2008  
Conservatoire à rayonnement départemental

## Le statut des enseignants

- La situation statutaire des enseignants de Laval avec 68% est proche de la moyenne nationale de 70%



Comité technique paritaire du vendredi 25 janvier 2008  
Conservatoire à rayonnement départemental



## le budget

### Le budget d'investissement

Dans ce domaine la collectivité a été très réactive. Pour répondre au développement rapide des inscriptions en musique, en particulier dans les classes primaires à horaires aménagés musique (109 élèves en 5 ans) et aux besoins des musiques actuelles.

Un plan pluriannuel d'investissement a été mis en place. Il a visé prioritairement le parc local, la classe de percussion et les pratiques collectives (orchestre et ensemble de musique de chambre), le DMAC

Année	2003	2004	* 2004 DMAC	2005	2006	2007	2008 BP
Montant	25 000	31 500	48 000	25 000	30 000	35 000	25 000

\* budget exceptionnel pour les musiques actuelles lié à l'équipement des nouveaux locaux



Comité technique paritaire du vendredi 25 janvier 2008  
Conservatoire à rayonnement départemental

## Le parc instrumental

Après un inventaire complet en 2002, le projet pour le parc instrumental a été défini autour de 4 axes de travail et de développement :

- Mettre en place un suivi de la location et de l'entretien des instruments avec la création d'un poste d'agent technique
- Réformer les instruments arrivés en fin de vie et planifier leur remplacement
- Mettre en place une politique d'acquisition régulière et adaptée à l'activité pédagogique du CRD
- Prévoir un financement dans le cadre d'un plan pluriannuel d'investissement et d'entretien (2003/2008)

**La phase de réalisation est aujourd'hui proche des 80%**



Comité technique paritaire du vendredi 25 janvier 2008  
Conservatoire à rayonnement départemental

## les locaux

le projet de service prévoyait l'aménagement de nouveaux locaux pour les musiques actuelles et le transfert du conservatoire dans un autre site intégrant l'enseignement musical chorégraphique, un lieu de diffusion et de documentation

- Le site des Ribaudières (150 élèves 300 m<sup>2</sup>) vient de bénéficier d'une remise à neuf et d'un agrandissement avec un doublement du nombre de salles de cours.
- Le site Corblneau (780 élèves -1650 m<sup>2</sup>) est un bâtiment vétuste qui a fait l'objet de quelques travaux de réfection. S'il permet le déroulement de l'activité pédagogique, il est aujourd'hui exigü pour le personnel administratif, technique et surtout pour l'activité chorégraphique. Le projet de transfert dans les nouveaux locaux est dans la phase d'appels d'offres



Comité technique paritaire du vendredi 25 janvier 2008  
Conservatoire à rayonnement départemental

## Inspection 2004 - 2007

### Inspection musique 2004

- On observe depuis 2002 un travail de réforme important pour la mise en conformité avec le classement : réalisation de textes cadres (projet d'établissement, cursus d'études); développement de l'activité artistique
- On perçoit « une situation de conflit et de malaise en raison de deux visions opposées » sur les réformes et le projet d'établissement qui se mettent en place à l'initiative de la ville et conduite par la nouvelle direction



Comité technique paritaire du vendredi 25 janvier 2008  
Conservatoire à rayonnement départemental

---

---

---

---

---

---

---

---

## Inspection 2004 - 2007

### Inspection musique 2004

- Il est constaté également que les difficultés liées aux dysfonctionnements sont antérieures à la nouvelle direction (baisse des effectifs, niveau des prestations musicales, frais de scolarité, situation statutaire, qualification des enseignants, mouvement de personnel)
- L'inspection préconise une période d'accompagnement des réformes par un chargé de mission avant d'entreprendre l'inspection pédagogique individuelle des enseignants, puis de procéder au recrutement du nouveau directeur adjoint



Comité technique paritaire du vendredi 25 janvier 2008  
Conservatoire à rayonnement départemental

---

---

---

---

---

---

---

---

## Inspection 2004 - 2007

### Inspection danse 2004

L'inspection décrit un département danse présentant toujours les mêmes carences et difficultés qu'en 1993

- Des locaux inadaptés à la pratique de la danse en raison de l'espace disponible, seulement 80m<sup>2</sup> mansardés
- Des carences pédagogiques liées à une absence de formation du corps enseignant, situation déjà évoquée en 1993 et qui préconisait une formation au Diplôme d'État
- Des effectifs en baisse chronique qui font craindre pour la pérennité de cette activité. De 150 élèves en 1993, ils étaient 47 élèves au moment de l'inspection (ils sont 24 aujourd'hui)



Comité technique paritaire du vendredi 25 janvier 2008  
Conservatoire à rayonnement départemental

---

---

---

---

---

---

---

---

## Inspection 2004 - 2007

### Chargé de mission 2005

- le contenu de la mission était de préparer la deuxième phase de l'inspection en réalisant un travail d'accompagnement et de réorganisation de certains secteurs d'activités
- De travailler sur l'amélioration du fonctionnement pédagogique et administratif permettant d'apaiser les tensions relationnelles exprimées lors de l'inspection de Mme Dubois
- les premières actions ont porté sur la finalisation de la structuration de certains cursus : formation musicale, pratiques collectives et fonctionnement de l'accompagnement



Comité technique paritaire du vendredi 25 janvier 2008  
Conservatoire à rayonnement départemental

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Inspection 2004 - 2007

### Chargé de mission 2005

- il est apparu rapidement nécessaire de travailler sur les faiblesses du niveau pédagogique de certaines disciplines et sur le besoin de clarifier le fonctionnement pédagogique et administratif du conservatoire
- Le travail du chargé de mission aura permis au bout d'un an, pour une grande partie de l'équipe pédagogique de clarifier les objectifs pédagogiques et les règles de fonctionnement d'un établissement prétendant au label national
- Le recrutement du nouveau directeur adjoint s'est réalisé dès le départ du chargé de mission, conformément aux préconisations du Ministère de la Culture. La demande sollicitant la fin de l'inspection a également été déclenchée à cette période



Comité technique paritaire du vendredi 25 janvier 2008  
Conservatoire à rayonnement départemental

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Inspection 2004 - 2007

### Inspection musique 2007

L'inspection est venue finaliser le processus d'évaluation du Conservatoire de Laval déclenché à la demande de l'État, et suite aux contestations de la ville de Laval quant à la participation financière de ce dernier

- Le regard porté par l'inspection est venu conforter les choix et les orientations de la collectivité en matière d'enseignement artistique
- Il est fait état d'un redressement notable, avec un climat apaisé pour la grande majorité des enseignants oeuvrant désormais dans l'esprit du projet d'établissement



Comité technique paritaire du vendredi 25 janvier 2008  
Conservatoire à rayonnement départemental

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Inspection 2004 - 2007

### Inspection musique 2007

- L'inspection souligne de nombreux points positifs qui placent le conservatoire sur le chemin de la conformité avec l'essentiel des critères requis pour le classement, en précisant « pour la spécialité musique »
- Il est particulièrement mis en avant le soutien important de la collectivité pour ce projet au vu des moyens apportés pour le redressement de la situation (budget, personnel, instruments)

Enfin sur le plan pédagogique Il est préconisé :

- La consolidation de certaines disciplines encore fragiles
- Le besoin d'accroissement des effectifs en 2ème et 3ème cycles
- Le renforcement du nombre d'enseignants diplômés sur le grade de PEA



Comité technique paritaire du vendredi 25 janvier 2008  
Conservatoire à rayonnement départemental

## 3 - Enjeux et Perspectives

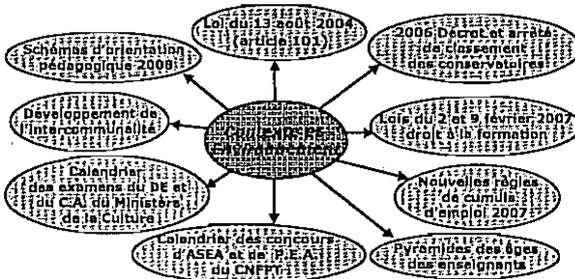
Les critères de classement des conservatoires imposent des modifications dans l'organisation pédagogique, dans la gestion du personnel et dans le financement des établissements :

- Une réforme du cursus d'études en s'appuyant sur le nouveau schéma d'orientation pédagogique
- Une évolution des missions et de la qualification des enseignants
- La mise en réseau avec les établissements d'enseignement artistique dans le cadre des schémas départementaux et régionaux
- Un nouveau mode de financement intégrant une coopération intercommunale avec une mutualisation des moyens pédagogiques, humains et matériels

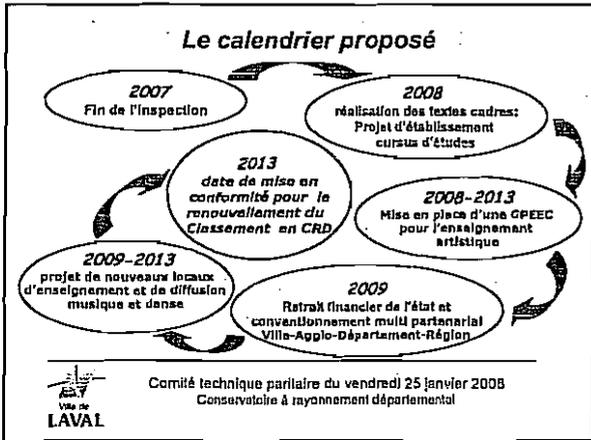


Comité technique paritaire du vendredi 25 janvier 2008  
Conservatoire à rayonnement départemental

## L'évolution de l'environnement territorial de l'enseignement artistique



Comité technique paritaire du vendredi 25 janvier 2008  
Conservatoire à rayonnement départemental




---

---

---

---

---

---

---

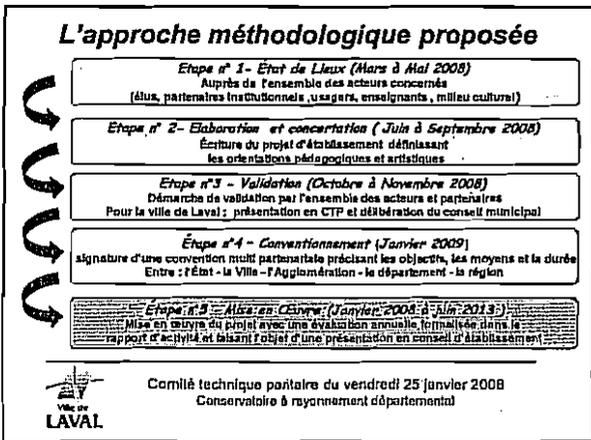
---

---

---

---

---




---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---