



Association œcuménique **Chrétien au travail**

## Enseigner la musique : un métier à reconnaître

### Notes de la soirée du jeudi 23 janvier

à l'Espace Martin Luther King (salle de St-Laurent) à Lausanne

Après avoir salué la douzaine de personnes présentes et regretté l'absence de tant d'autres invités, le Comité de l'Association Chrétien au travail a donné la parole aux cinq enseignants suivants successivement.

- **Isabella Beffa-Paul, professeure de piano, Nyon**

Etre mère et enseignante de musique, c'est jongler avec les horaires hors norme des musiciens et les horaires familiaux. La chance de cette enseignante est d'avoir un mari qui l'est également, aux conditions du Conservatoire de Fribourg, financièrement et pratiquement bien meilleures.

Actuellement enseignante à Nyon dans un bâtiment réservé au Conservatoire de l'Ouest Vaudois, bien équipé et avec un entourage de collègues, Isabella Beffa-Paul remonte d'abord à ses débuts, voici une trentaine d'années, où elle enseignait à Gland toute seule. Les cours se donnaient dans le sous-sol d'une école, où parfois le chauffage ou la lumière étaient arrêtés...

En règle générale, l'enseignement se donne en dehors des heures scolaires des enfants, durant la pause de midi, et dès la fin de l'école jusqu'à tard le soir, ainsi que le mercredi tout l'après-midi. Le nombre d'élèves varie d'une année à l'autre, donc le salaire également. Lorsqu'un professeur subit des baisses de salaire de moins de 20%, même plusieurs années de suite, il n'a aucun droit à des prestations de chômage. Pendant longtemps, en cas de maladie, les enseignants devaient remplacer leurs propres heures. Maintenant la couverture des absences est bien meilleure. Les frais des nombreux déplacements liés à l'enseignement sont toujours à la charge des enseignants.

Entre 2003 et 2011, Isabella Beffa-Paul a été membre du comité de l'Association Vaudoise des Enseignant-e-s de Musique (AVEM, membre du syndicat SSP). Révoltée par les disparités entre les écoles, la pauvreté flagrante des collègues (parfois trop peu payés pour pouvoir envoyer leurs propres enfants à des cours de musique...), elle a lutté pour l'obtention d'une loi sur les écoles de musique et une Convention collective. Son souhait est que les enseignants puissent s'épanouir dans un enseignement reconnu et valorisé par les autorités et pour lequel les enfants sont manifestement curieux et assoiffés.

Les enseignants des écoles de musique reconnues par la Fondation cantonale ont tous une formation de type universitaire en Haute Ecole, ont atteint un master avec leur instrument et en pédagogie musicale ; mais leur salaire mensuel n'atteint jamais, malgré la nouvelle loi vaudoise votée en 2011, le niveau des classes de salaires d'enseignants ayant fait des formations de même durée. Les avantages indéniables de la loi sont contrebalancés en outre par des pressions réglementaires lourdes.

- **Andrea Baggi, professeur de clarinette, Cossonay**

Lui aussi est marié à une flûtiste qui a temporairement remplacé au Conservatoire de Fribourg. Mais son propre enseignement en Suisse a commencé après son engagement par l'Orchestre de Bienne, où il arrivait avec un triple master en clarinette et pédagogie musicale. La culture ne payait pas bien en Italie... mais finalement guère mieux dans le canton de Vaud ! Avec 70 % de travail d'orchestre, il lui restait du temps pour enseigner, mais c'était un travail très solitaire et mal reconnu, avec 8 employeurs différents, actuellement réduits à 3. Et avec 35 francs/heure, ce n'était pas assez pour en vivre bien sans ajouter d'autres activités rémunératrices telles que la direction d'orchestre. Aujourd'hui l'enseignement a été son choix : quasi 100% d'enseignement (école de musique de Cossonay, Conservatoire de l'Ouest Vaudois et École multisite à Echallens), un peu d'orchestre (Sinfonietta de Lausanne) et la direction des orchestres au Conservatoire.

---

Le souci des besoins de formation des jeunes et de leur sensibilisation à la musique n'est pas assez présent dans ce pays. Les coûts pour les parents sont encore trop élevés pour bien des familles. L'enseignement est trop organisé en fonction de contraintes et d'un cursus : les contraintes imposées par le cursus obligatoire (examens tous les trois ans et menace de sortir du circuit subventionné en cas de double échec) ne considèrent pas assez les élèves qui ont des difficultés particulières ou qui ont simplement besoin de plus de temps pour progresser. On a parfois l'impression que la loi qui devait apporter une plus grande facilité d'accès à la formation musicale a apporté beaucoup plus de contraintes.

Or la musique vaut d'être une affaire de sensibilité plutôt que de réussite. Reste que la pratique d'un instrument doit être régulière durant la semaine : on ne progresse pas si on se contente des heures d'enseignement.

- **Lorris Sevhonkian, professeur de piano à Morges, Montreux et Zurich**

Précisons que le Master de pédagogie musicale est le titre obligatoire pour enseigner dans une école de musique subventionnée. Il faut donc avoir passé un concours d'entrée dans une haute école de musique : la sélection est sévère. C'est ensuite un système universitaire : Bachelor après trois ans, Master deux ans plus tard. Ces cinq ans d'études professionnelles couronnent en outre au total une vingtaine d'années de pratique instrumentale. On l'oublie parfois quand on pense au professeur de musique.

Viennent ensuite encore des formations continues permanentes et diverses. Et pour Lorris Sevhonkian une formation comme professeur de théorie musicale s'est ajoutée, à l'âge de 45 ans, de nouveau au conservatoire de Fribourg où il avait étudié professionnellement jusqu'à 29 ans !

Être musicien enseignant est un travail remis constamment sur le métier, tant par des activités de formation, parallèles à la pratique, que par la récolte patiente de nos expériences vécues avec nos élèves. Il n'y a pas de recette unique pour enseigner !

L'apprentissage des enfants se fait par une longue pédagogie qui porte sur la durée... jusqu'à l'obtention finale souhaitée d'un certificat amateur de très bon niveau : ce cursus représente environ 15 ans d'études. On comprend aisément que cela demande des compétences variées : connaissances instrumentales, manière de transmettre le savoir. Les jeunes vont de 6-7 ans jusqu'à 25 ans environ, et même au-delà. Les élèves adultes représentent 10 % de nos élèves en moyenne, et il y en a jusqu'à 75 ans : c'est une gageure de les caser tous dans un horaire dispersé en plusieurs lieux. Les horaires sont donc irréguliers.

Malgré tout, dans les écoles vaudoises subventionnées, plus de 12'000 jeunes suivent des cours. C'est une preuve de l'intérêt constant des enfants et des parents pour la pratique musicale, et c'est aussi une récompense pour les professeurs qui sont au jour le jour sur le terrain.

- **Anne-Claude Burnand, professeure d'orgue, Pully**

Pour l'orgue, il y a nettement moins de candidats élèves : avoir 8 élèves fidèles sur la durée est déjà pas mal, mais à la longue, pour avoir un plein emploi à côté des célébrations, Anne-Claude Burnand a dû se décider à se former pour assumer des heures d'enseignement scolaire de musique, ce qui exige 3 ans à la Haute-école pédagogique.

Les classes dans les écoles sont de 23 élèves, ce qui est très différent d'un cours personnalisé ! Et on les vexe facilement, ils se sentent protégés, souffrent de divers maux bien diagnostiqués... Avec cela, l'enseignement musical requiert donc beaucoup de psychologie !

- **Sandro Pires, professeur de guitare dans la Broye**

Comme enseignant de guitare, Sandro Pires est privilégié : il n'a qu'un seul employeur ! Mais l'enseignement dans la Broye était mal payé jusqu'aux changements amenés par la loi de 2011.

Les horaires impliquaient de jongler même avec les samedis et dimanches, et Sandro Pires a donc décidé de réduire son engagement à 70 % pour être plus détendu. C'est important vu la place des valeurs d'écoute et d'attention dans la pratique de la musique.

La musique est bonne pour la santé, pour travailler nos problèmes... C'est une espèce de méditation, et c'est un ensemble de gestes de coordination. Peu poussés à des formes de créativité par ailleurs, les enfants bénéficient beaucoup de cet apprentissage et des émotions qui lui sont liées, à commencer par le fait de pouvoir se produire devant des personnes aimées et aimantes, de dépasser leurs peurs, d'explorer leurs envies, de faire du concret, mais aussi à travers tous les mouvements du corps et des mains que la musique implique, ainsi que la symbiose active du cerveau droit (émotion) et gauche (attention).

Outre la santé, la musique développe la personne :

- apprentissage concret de pièces, apprentissage de la pratique de l'instrument,
- travail sur les émotions, savoir les reconnaître, les exprimer, travail sur l'empathie en écoutant les autres, en jouant avec les autres,
- développement de l'expression de soi, s'affirmer, jouer en public, faire sa place...
- développement de la créativité, de l'imaginaire, écoute du ressenti, improvisation, interprétation.

Enseigner la musique, c'est une pratique artistique, artisanale : on fait, on produit quelque chose avec nos mains (rare à l'heure du tout virtuel). C'est une pédagogie libre adaptée à chaque enfant (jeux, création, imitation...), pas vraiment possible dans l'enseignement public. Et c'est une porte vers un monde un peu différent (plus chargé d'émotions, de ressenti), pas fait seulement de compétition et de consommation.

## 2<sup>e</sup> PARTIE

**Sandro Pires**, en tant que membre du comité de l'**Association faitière des associations de professeurs de musique vaudois (AFAP)**, présente les analyses qui sous-tendent les revendications de son association (*voir feuille annexée*).

Le Grand Conseil vaudois a voté en 2011 une loi qui devrait désormais être en vigueur pleinement, au terme d'une période transitoire, et ainsi permettre le financement à égalité de toutes les écoles de musique et notamment de salaires corrects pour leurs enseignants. Mais son application n'est que partielle, faute de financements adéquats et faute d'une convention collective de travail, dont la négociation a été suspendue.

**Lorris Sevhonkian**, en tant que président de l'**Association Vaudoise des Enseignant-e-s de Musique** liée au Syndicat des services publics (**AVEM-SSP**), relate brièvement les démarches successives des enseignants de musique depuis 2005 auprès des députés et de leurs partis, qui ont fini par voter la loi en 2011. Jusqu'en 2019, les négociations pour une Convention collective de travail n'ont pas réussi à se conclure, et les associations d'employeurs n'ont pas encore annoncé leur volonté de les reprendre.

L'association AVEM a donc lancé en 2019 une pétition qui circule encore ce mois et qui sera prochainement déposée. Jusqu'ici, son syndicat n'a pas encore pu rencontrer la Conseillère d'État Amarelle, en charge du dossier, contrairement à Mme Lyon précédemment. Il défend les demandes suivantes :

- ne pas abandonner les objectifs de la loi de 2011, tant sur le plan de l'accessibilité des cours que sur celui des conditions de travail des enseignant-e-s ;
- donner une voix aux délégués démocratiquement élus des enseignant-e-s dans l'application de la loi ;
- reprendre les négociations pour doter les écoles de musique reconnues d'une convention collective ;
- mettre les subventions cantonales au niveau nécessaire pour que la CCT puisse être finalisée ;
- appliquer efficacement la loi de 2011 pour ce qui concerne les bourses communales aux élèves.

**Un enseignant** en école privée signale qu'avec la loi, il y a deux fois plus d'élèves qui restent en-dehors du système de la loi, dans des écoles sans subventionnement. Car la loi a fait baisser l'attrait des filières officielles en les liant à des examens périodiques obligatoires.

---

**Lorris Sevhonkian** lui répond que seule une minorité a de telles difficultés avec ces examens. La loi fournit un cadre nécessaire, mais la question est celle de son application.

**Andrea Baggi**, en tant qu'enseignant de clarinette dans des écoles liées aux fanfares, explique que celles-ci ont été réunies dans «**l'école multi-sites**», une seule école, soumise à la loi de subventionnement, mais active en 49 lieux très éclatés du canton de Vaud. Elles ont les mêmes exigences, dispensent les mêmes cours et paient les mêmes salaires que les conservatoires.

**Mme Sylvie Progin**, secrétaire de la **Fondation pour l'Enseignement de la Musique (FEM)** qui dispense les subventions aux écoles vaudoises, comprend bien les tensions. La FEM joue son rôle d'intermédiaire, bénéficiant de la décision des communes de prendre en charge Fr. 9,50/an par habitant pour ce subventionnement, en complément de ce que l'État verse chaque année. Mais mettre les salaires au niveau de la classe salariale prévue exigerait encore 2'000'000 fr. de plus.

#### **Bilan de la soirée :**

La Fondation pour l'Enseignement de la Musique réunit les associations faitières des écoles, mais non celles des enseignants : ces derniers y perçoivent un déficit démocratique. Les autorités des diverses écoles gardent d'ailleurs en outre en partie leur indépendance, jusque dans leurs systèmes d'évaluation des élèves.

L'année 2020 verra peut-être bouger les choses, soit au niveau des associations d'employeurs, soit au niveau de la Fondation et de l'État. Une sensibilisation de l'opinion publique par une soirée comme celle-ci est donc utile maintenant.

L'association Chrétiens au travail verra avec les responsables de l'AFAP et de l'AVEM-SSP quelles démarches peuvent être envisagées pour continuer à améliorer la situation des professeurs de musique.

fig. 1

### Situation actuelle: 1.Salaires

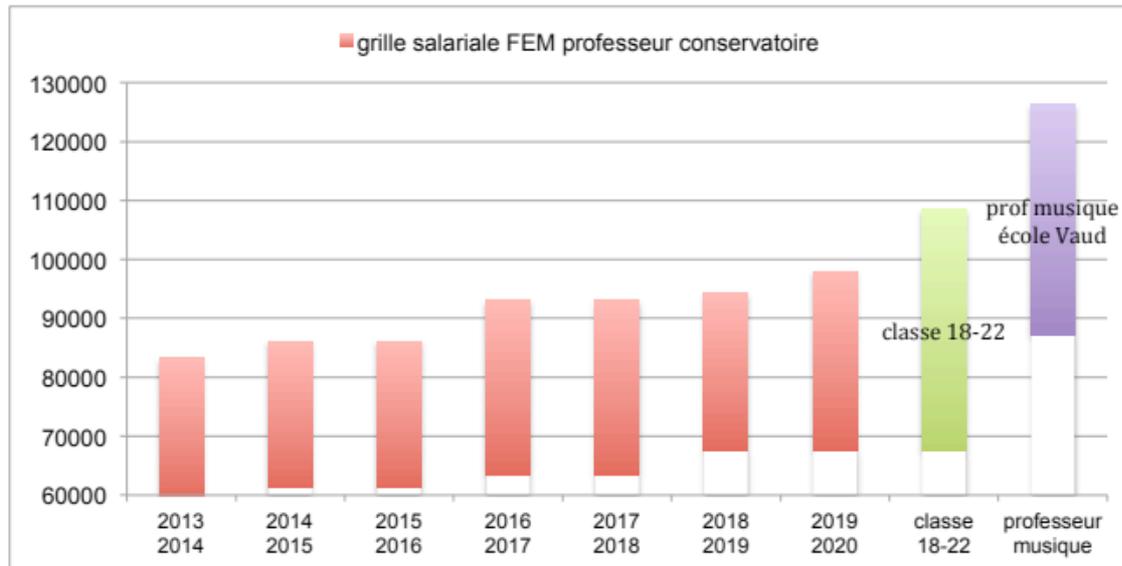


fig. 2

Grille des salaires minimum pour la période 2013 / 2014

Echelon	2013/2014
1	59'421
2	60'613
3	61'805
4	62'997
5	64'190
6	65'382
7	66'574
8	67'766
9	68'958
10	70'150
11	71'343
12	72'535
13	73'727
14	74'919
15	76'111
16	77'303
17	78'495
18	79'688
19	80'880
20	82'072
21	83'264

fig. 3

Grille des salaires minimum pour la période 2017 / 2018

Individuel		Collectif		"Grands ensembles"	
Echelon		Echelon	+ 6%	Echelon	+ 14%
1	63'496	1	67'306	1	72'385
2	64'971	2	68'869	2	74'067
3	66'446	3	70'433	3	75'748
4	67'921	4	71'996	4	77'430
5	69'396	5	73'559	5	79'111
6	70'871	6	75'123	6	80'792
7	72'346	7	76'686	7	82'474
8	73'820	8	78'250	8	84'155
9	75'295	9	79'813	9	85'837
10	76'770	10	81'376	10	87'518
11	78'245	11	82'940	11	89'199
12	79'720	12	84'503	12	90'881
13	81'195	13	86'066	13	92'562
14	82'670	14	87'630	14	94'243
15	84'145	15	89'193	15	95'925
16	85'619	16	90'757	16	97'606
17	87'094	17	92'320	17	99'288
18	88'569	18	93'883	18	100'969
19	90'044	19	95'447	19	102'650
20	91'519	20	97'010	20	104'332
21	92'994	21	98'574	21	106'013

fig. 4

Grille des salaires minimums dès 2019 / 2020

Echelon	Echelle 1	Echelle 2
0	67'717	71'934
1	68'976	73'340
2	70'235	74'746
3	71'494	76'152
4	72'753	77'558
5	74'012	78'964
6	75'271	80'370
7	76'530	81'776
8	77'789	83'182
9	79'048	84'588
10	80'307	85'994
11	81'566	87'400
12	82'825	88'806
13	84'084	90'212
14	85'343	91'618
15	86'602	93'024
16	87'861	94'430
17	89'120	95'836
18	90'379	97'242
19	91'638	98'648
20	92'897	100'054
21	94'156	101'460
22	95'415	102'866
23	96'674	104'272
24	97'933	105'678
25	99'192	107'084
26	100'451	108'490

### 3.9 Budget (Exposé des motifs et projet de loi sur les écoles de musique: EMPL)

Le calcul des coûts tient compte d'une **mise à niveau progressive des salaires du corps enseignant**, jusqu'à ce qu'ils atteignent une classe de salaire annuel brut, comprise entre **65'000 francs et 106'000 francs** (salaire annuel brut moyen : 86'000 francs) ; ces montants sont ceux qui **correspondent aux qualifications professionnelles demandées aux enseignant-e-s des écoles de musique** pour l'enseignement de la musique à visée non professionnelle.

Art. 23 Missions. La Fondation (FEM) a pour missions de : (Loi sur les écoles de musique, LEM)

f. **fixer les exigences minimales en matière de conditions de travail du corps enseignant dans les écoles de musique reconnues en se référant aux dispositions de la convention collective de travail (CCT)** en vigueur dans le domaine. A défaut de CCT, la Fondation fixe les exigences en tenant compte du niveau de formation et de l'expérience du corps enseignant, dans la limite des moyens financiers à disposition ;

Rapport FEM mise en oeuvre de la LEM, question 5, p. 65:

Ces échelles (salaires) ne correspondent cependant pas encore aux attentes de la profession, puisque son objectif final était une fourchette de 67'717 à 108'840.- pour toutes les fonctions. Cette solution intermédiaire est cependant financable à l'avenir par la FEM sans nouvelles augmentations des écolages. *Sinon surcoût: 2 mios.*

**Résumé:**

- Les professeurs doivent être titulaires d'un Master de la HEM (Haute école de musique) pour enseigner dans une école de musique reconnue par la FEM
- Les salaires n'ont pas atteint les objectifs visés par l'EMPL, discutés depuis le début (classes 18-22 RRPM)
- Le salaire annuel maximum est 10% moins élevé que celui visé (97933.- au lieu de 108840.-)
- La possibilité de ne faire que 36 semaines au lieu des 37 (à 100%) = 2.7% de salaire en moins
- 27 échelons dans l'échelle salariale au lieu des 21 appliqués de 2013 à 2018= 6 ans de plus pour arriver au salaire maximum
- A défaut de CCT, la FEM modifie la grille salariale à son bon vouloir en fonction des moyens financiers à disposition
- L'état et les employeurs sont satisfaits de la situation salariale actuelle puisqu'elle ne nécessite pas plus d'argent public ou d'augmentation des écolages

**Situation actuelle: 2. Politique**

- mai 2018 : rapport FEM Evaluation de la mise en oeuvre de la LEM déposé au Conseil d'Etat
- novembre 2018 : rapport du Conseil d'Etat au Grand Conseil sur le rapport FEM
- avril 2019 : rapport commission Grand Conseil et dépôt résolution (demande de modification budget 2020)
- décembre 2019 : vote du budget 2020 sans amendement pour ajouter un financement de 1.5 million pour la LEM, mais promesse du Conseil d'Etat de le faire dans le cadre du décret du 1<sup>er</sup> trimestre 2020 fixant la contribution de l'Etat et des communes au budget de la FEM...

**Conclusion générale du rapport de la FEM**

Nous pouvons conclure ce rapport en disant que de grands progrès ont été faits depuis l'entrée en vigueur de la LEM(...) Néanmoins, les coûts de mise en oeuvre de la loi ont été sous-estimés et de ce fait, même si les contributions publiques ont été un peu plus élevées que prévu, notamment en raison de l'évolution démographique, tous les objectifs mentionnés dans l'EMPL n'ont pas pu être atteints :

- les tarifs d'écolages sont très disparates, et ils ont augmenté dans beaucoup d'écoles, sans que les aides communales aient pu réellement soutenir les familles qui en ont besoin. De ce fait, l'accessibilité financière n'est pas garantie;
- l'enseignement musical particulier n'a pas pu être développé dans d'autres régions du canton ;
- les projets des écoles ne sont pas subventionnés;
- les conditions de travail n'ont pas atteint les attentes finales de la profession.

**Rapport de la commission du Grand Conseil :4.7 Conclusions et résolution**

La commission souhaite que les recommandations de la FEM soient priorisées. Par rapport aux problématiques financières évoquées, la priorité d'assurer l'accessibilité aux enfants et de pérenniser les conditions de travail des enseignants sont les deux points essentiels. Les autres sujets comme la médiation culturelle, la formation continue, les structures Musique-école et les adultes devront attendre.

**Situation actuelle: 3. CCT**

La CCT reste le seul moyen de pression et d'expression du corps professoral pour essayer d'obtenir:

- une grille salariale fidèle à celle prévue (18-22 RRCM)
- une garantie de salaire sur 2 ans (90% en cas de perte significative d'élèves d'une année scolaire à l'autre)
- le respect des conditions de travail lorsqu'il y a plusieurs employeurs (temps d'enseignement, temps non librement géré...)
- des conditions de travail dignes et sortir de la précarité

**Art. 15 directives FEM 2019-2020 – Garantie**

En cas de diminution du nombre d'élèves en cours d'année scolaire, une garantie de rémunération est accordée pour les personnes engagées depuis au moins 2 ans et dont le temps d'enseignement est de plus de 6 heures par semaine.

Cette garantie de rémunération correspond au 90% du taux d'activité prévu figurant dans le contrat de travail. Le taux d'activité garanti peut être recalculé à la hausse ou à la baisse l'année suivante. Lorsqu'une garantie est accordée, des tâches compensatoires peuvent être demandées.

La garantie n'est pas valable si l'enseignant-e

- refuse des élèves proposés par la direction sans raison valable selon les règles de la bonne foi
  - refuse de se déplacer à la demande de l'employeur
  - porte une responsabilité importante dans la variation de son taux d'activité
  - augmente de manière comparable son taux d'activité dans une autre école
-