Décret « temps de travail » : identifier le temps de travail, reconnaître l'engagement, obtenir l'égalité pour les enseignant·es des CNSMD de Lyon et Paris !

Le mercredi 1er juillet 2026

Depuis mai 2026, le ministère de la Culture s'est engagé dans des négociations en vue de la publication d'un décret sur le temps de travail des enseignant·es des CNSMD de Lyon et Paris, texte qui viendra compléter et modifier l'arrêté pris en juillet 2025. Il donne à la CGT-Culture l'occasion de faire reconnaître au ministère les réalités de notre travail et par conséquent proposer un cadre renouvelé de gestion temps de travail des enseignant·es des CNSMD.

Dans ces négociations, la CGT-Culture défend la proposition originale d'un Référentiel National d'Équivalence Horaire (RNEH), document en usage dans plusieurs métiers de l'enseignement supérieur et que l'on peut résumer à une liste d'activités, assorties d'un volume horaire pour chacune d'entre elles.

Pourquoi un Référentiel National d'Équivalence Horaire (RNEH) ?

Ce dispositif permet de reconnaître l'ensemble des tâches pédagogiques, administratives et artistiques réellement exercées par les enseignant·e·s des CNSMD, afin d'objectiver leur temps de travail, garantir des conditions d'emploi plus justes et sortir d'une logique de bénévolat institutionnalisé.

Indépendamment de leur catégorie (professeur·e, assistant·e, accompagnateur·ice…), le temps de travail des enseignant·es des CNSMD dépasse de loin le temps de présence devant étudiant·es. Les tâches qui concourent à l'excellence de l'enseignement dans nos établissements ne doivent plus être invisibilisées.

Ne laissons pas le Ministère écrire seul l'avenir des enseignant·e·s

Si lors des premières étapes de la négociation, le ministère a clairement indiqué prendre le temps de la réflexion, il a également indiqué qu'en cas d'échec des syndicats à s'accorder sur les fondements d'un projet de décret, il prendrait ses responsabilités et rédigerait lui-même le texte. Cette position doit être prise au sérieux : elle ouvre la voie à un texte élaboré sans les enseignant·es, par un ministère qui méconnaît la réalité de nos métiers et la spécificité de nos profils.

Le futur décret fixera durablement les règles du temps de travail et des missions des enseignant·es des CNSMD. Il est donc essentiel que les enseignant·es se saisissent du débat afin d'imposer une construction fondée sur les réalités du terrain.

Ensemble, agissons pour défendre un cadre qui garantit la dignité de tou·tes les enseignant·es et pour le maintien d'un service public de l'enseignement supérieur culture de grande qualité !

Pour mieux comprendre le RNEH lisez les pages 2 et 3 :

- Pourquoi un RNEH (suite) ? (page 2)
- Dépasser l'association entre temps de travail et catégories d'enseignant·es (page 2)
- Déterminer le temps de travail à partir des situations pédagogiques (page 2)
- Reconnaître la double composante de nos métiers (page 2)
- Prendre en compte différentes séquences de travail (pages 2 et 3)

Les revendications de la CGT-Culture

Pourquoi un RNEH ?

Parce que le travail réel des enseignants ne se résume pas au temps passé devant les étudiant·es, il nous semble capital d'**objectiver** le faisceau de tâches constitutif du travail des enseignant·es des CNSMD. C'est-à-dire mettre en évidence les tâches pédagogiques, administratives, logistiques et autres nécessaires à la bonne réalisation de notre activité pédagogique. Ce travail d'objectivation permettra de **mettre en évidence** et **faire reconnaître** le temps nécessaire pour réaliser un travail pédagogique de qualité. Un RNEH permettrait de fournir une base de discussion rationnelle vis-à-vis du temps de travail annuel dans la fonction publique (1607h) et des besoins horaires nécessaires au bon déroulement de l'activité pédagogique des CNSMD. Il permettrait de réduire, notamment pour les accompagnateur·ices, le temps partiel forcé dans des conditions salariales délétères. Enfin, un RNEH permettrait de **sortir d'une logique de bénévolat** institutionnalisé dans laquelle de nombreux·euses enseignant·es se trouvent au prétexte qu'ils et elles travaillent dans un établissement prestigieux ou se considèrent comme étant au service des futures générations d'artistes.

Dépasser l'association entre temps de travail et catégories d'enseignant·es

La CGT-Culture revendique la sortie du système actuel de détermination du temps de travail, fondé sur la seule catégorie des enseignant·es (professeur·e/assistant·e/accompagnateur·ice). Cette manière de procéder tout à fait arbitraire, héritée du XIXème siècle, ne correspond plus à la collégialité qui caractérise le travail actuel dans les CNSMD. Plus encore elle est aveugle à la réalité des situations pédagogiques et au temps nécessaire pour prodiguer un enseignement à la mesure de l'excellence de nos établissements. Enfin, elle organise la précarisation structurelle d'une partie des personnels enseignant·es.

Déterminer le temps de travail à partir des situations pédagogiques

La CGT-Culture revendique un protocole de détermination du temps de travail égalitaire, commun, indépendant des disciplines, des fonctions pédagogiques, de l'expérience ou du prestige individuel. Ce protocole doit partir de la matérialité des situations pédagogiques que les enseignant·es des CNSMD ont à mettre en œuvre. Il doit pouvoir permettre d'établir un coefficient multiplicateur qui détermine le nombre réel d'heures de travail pour une heure de cours devant étudiant·es, au plus près des différentes situations pédagogiques existant dans les CNSMD.

Reconnaître la double composante de nos métiers

Les enseignant·es des CNSMD sont enseignant·es-interprètes, enseignant·es-compositeur·ices, enseignant·es-chorégraphes ou encore enseignant·es-chercheur·euses. La CGT-Culture revendique, à travers ce RNEH, la reconnaissance de la double composante des métiers d'enseignant·es dans les CNSMD, car elle fait la valeur des enseignements (les pratiques de haut niveau nourrissent l'enseignement) et l'immense prestige de l'établissement.

Prendre en compte différentes séquences de travail

Le temps de travail enseignant ne se limite pas au temps de cours face étudiant·e·s - qui n'est que la "partie émergée" du temps de travail. Il est donc nécessaire de prendre en considération les différentes facettes de l'activité pédagogique, facettes qui rendent non seulement cette activité possible mais qui lui confèrent son

caractère d'excellence. La CGT-Culture propose d'arrêter trois catégories d'activités structurant le temps de travail enseignant :

Les activités concourant directement à l'enseignement
Incluant, notamment mais pas exclusivement, les temps de concertation pédagogique, de correction de copies, de préparation des cours ou encore d'évaluation de travaux d'étudiant·es.

Les activités qui concourent à l'organisation de l'enseignement
Notamment concours d'entrée et examens, réunions de départements, développement de propositions pédagogiques, coordination des formations, participation aux instances de la vie de l'établissement, au rayonnement des pôles constitutifs de l'établissement...

Les activités concourant au maintien et au développement du niveau d'excellence exigé par les CNSMD lors de l'entrée en fonction
Pratique instrumentale ou chorégraphique, poursuite de la carrière musicale ou chorégraphique nationale ou internationale, activités de recherche académique inscrites dans des réseaux nationaux ou internationaux.

SGAC-CGT
SGAC-CGT-Section CNSMD de Lyon
SGAC-CGT-Section CNSMD de Paris