Temps de travail des enseignant·es des conservatoires nationaux supérieurs de musique et danse (CNSMD)

L'excellence des enseignant·es fait celle de l'enseignement !

PARIS > 26 novembre 2026

Les Conservatoires Nationaux Supérieurs de Musique et Danse (CNSMD) de Paris et de Lyon figurent en haut du palmarès mondial pour la musique, les arts chorégraphiques et les arts du spectacle. Une ministre l'affirmait : cette « distinction témoigne de la qualité exceptionnelle de l'enseignement dispensé (...), de l'engagement de ses équipes pédagogiques et administratives »[1]. Ce sont d'abord les enseignant·es de ces deux institutions nationales, hautement qualifié·es et reconnu·es internationalement, qui font cette excellence. Mais derrière cette clinquante vitrine de l'enseignement supérieur culture, la situation des enseignant·es est beaucoup moins reluisante.

Au sein des deux CNSMD, les enseignant·es sont des contractuel·les depuis l'extinction du corps mise en œuvre par un décret en 2009. Comme les obligations de services d'un temps plein d'enseignement face étudiant·e sont très élevées comparées aux universités ou aux écoles nationales supérieures d'architecture (ENSA), et que les quotités de travail sont le plus souvent partielles, les rémunérations le sont aussi. Une bonne partie des enseignant·es sont donc contraint·es de vendre leur force de travail dans d'autres établissements pour joindre les deux bouts. Enfin, les pratiques de l'administration en matière de gestion de personnel sont aberrantes, un·e seul·e enseignant·e pouvant avoir plusieurs contrats sur des catégories d'emploi de niveaux différents et être rémunéré·e sur la base de deux grilles de salaire distinctes !

La publication en 2025 d'un arrêté définissant succinctement les missions et modalités de recrutement, participe de la définition progressive d'un « cadre de gestion », inexistant jusqu'alors. Le ministère veut compléter cet arrêté par un décret (sic) définissant les obligations de service, c'est à dire le nombre d'heures face élève. Ces obligations sont actuellement très inégales selon les catégories d'emploi et extrêmement élevées pour les catégories d'enseignant·es les moins bien rémunérées (plus de 600 heures annuelles de face à face étudiant·e). Ce texte empêche aujourd'hui d'avoir deux missions pédagogiques différentes dans un même contrat, mais mettre fin aux pratiques de multi contrats ne peut pas se faire de façon discriminatoire ni créer de nouvelles inégalités. Nous demandons une solution cohérente, équitable et collective pour tous·tes les enseignant·es qu'elles ou ils soient recruté·es directement par les CNSMDP ou dans le cadre d'un détachement.

Les sujétions liées aux fonctions d'enseignant·e (réunions, préparations des cours,

[1] https://www.culture.gouv.fr/presse/communiques-de-presse/le-conservatoire-national-superieur-de-musique-et-de-danse-de-paris-parmi-les-meilleures-institutions-mondiales-selon-le-classement-qs-2025

corrections, évaluations, présence aux jurys de concours, participation à la vie de l'établissement) ne sont pas prises en comptes alors qu'elles pèsent lourdement dans les emplois du temps. Rien n'est prévu dans la gestion du temps de travail pour accomplir la mission de recherche assignée à l'établissement ! Rien n'est prévu non plus, pour entretenir les compétences artistiques qui ont pourtant été au cœur du recrutement des enseignant·es, compétences indispensables à un enseignement de haut niveau.

Après la création de la direction générale de la démocratie culturelle, des enseignements et de la recherche (DGDCER), le ministère doit être conséquent. La définition du cadre de temps de travail dans les CNSMD doit viser une harmonisation des pratiques dans l'enseignement supérieur culture, tout en s'appuyant sur le référentiel d'équivalence horaire (RNEH) applicable au millier d'enseignant·es des écoles nationales supérieures d'architecture.

Par conséquent, la CGT-Culture revendique de :

- Ramener les obligations de service à des niveaux identiques à celles des enseignant·es des ENSA (320 heures) pour tous les enseignants du CNSMD
- Prendre en compte un encadrement horaire des missions de recherche dévolues aux agent·es dans le cadre de leur temps de travail pour les missions de recherche crée par le statut des CNSMD
- Intégrer et encadrer le temps dévolu au maintien du haut niveau de pratique artistique des agent·es
- Définir le temps de travail réel pour une heure de face à face élève sur la base d'un coefficient analogue à celui de l'enseignement supérieur de H=4,2
- En finir avec les pratiques de « multi contrats » : les fusionner en un seul au plus avantageux pour les enseignant·es