



Syndicat des Personnels  
de Direction des Conservatoires



# Enquête Nationale

## Direction d'Établissement d'Enseignement Artistique

## Présentation

Ce rapport présente les résultats d'un questionnaire *google forms* mené auprès des directeurs d'établissements d'enseignement artistique. Bien que le questionnaire ait été anonyme, les 122 participants ont accepté de communiquer leur adresse mail, garantissant ainsi l'authenticité des réponses. Ces adresses sont détruites et ne font l'objet d'aucune diffusion. L'objectif était de recueillir des données fiables sur les différents types de difficultés rencontrées par les personnels de direction et d'encadrement intermédiaire des établissements d'enseignement artistique.

Il s'agit de dresser un panorama, à l'instant T, de la situation la plus représentative possible.

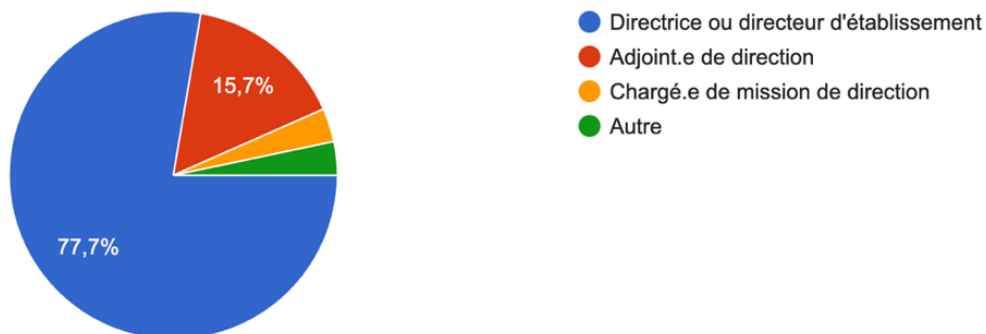
Les questions ne distinguent pas le type d'établissement, mais intègrent une dimension relative (nombre d'élèves, taille du personnel administratif, technique et enseignant, ainsi que taille de la collectivité employeuse).

Les réponses recueillies reflètent toute la richesse et la complexité du métier : elles mettent en lumière des réussites et des coopérations constructives, mais aussi des fragilités, des tensions et des attentes fortes.

## Qui sont les répondants ?

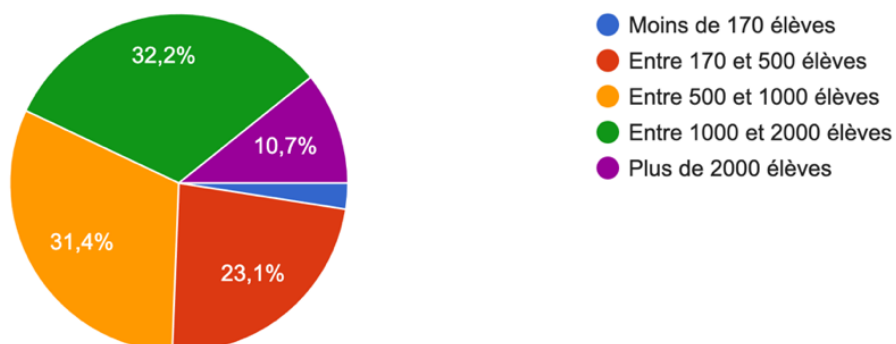
Etes-vous actuellement

121 réponses



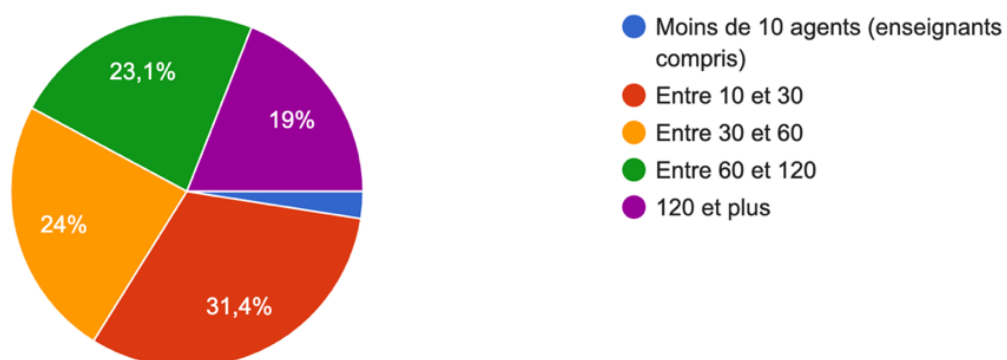
Effectif approximatif de votre établissement

121 réponses



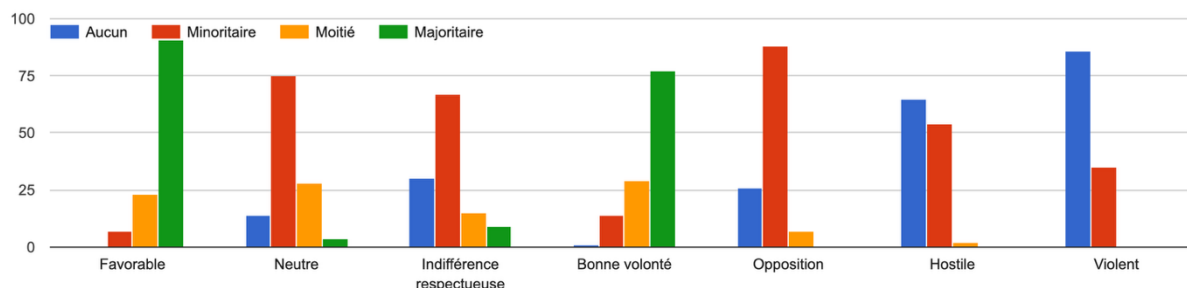
Effectif total de l'équipe pédagogique et administrative

121 réponses



# Relation avec vos agents et climat de travail

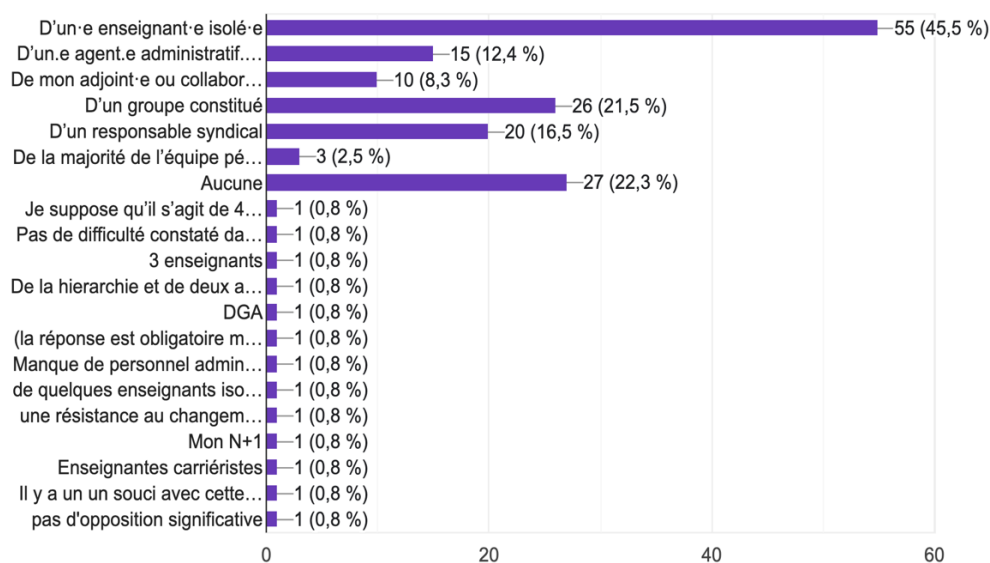
Comment quantifieriez-vous vos relations avec vos agents en rapport avec le climat de travail ?



Comment quantifieriez-vous vos relations avec vos agents en rapport avec le climat de travail ?

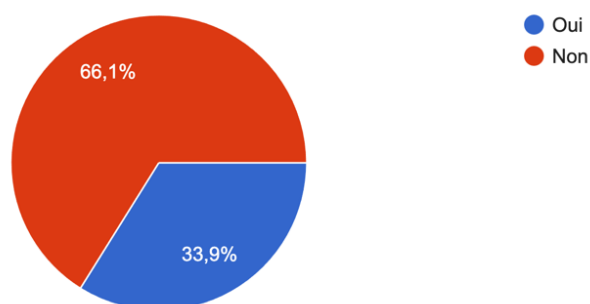
	Majoritaire	Moitié	Minoritaire	Aucun
<b>Relations favorables</b>	75,2	19	5,8	0
<b>Relations neutres</b>	3,2	23,2	62,4	11,2
<b>Indifférence respectueuse</b>	7,4	12,4	55,4	24,8
<b>Bonne volonté</b>	63,6	24	11,6	0,8
<b>Opposition</b>	0	5,8	72,7	21,5
<b>Hostilité</b>	0	1,7	44,6	53,7
<b>Violence</b>	0	0	28,9	71,1

Si vous avez indiqué une part significative d'opposition dans votre équipe ou votre environnement professionnel, d'où provient selon vous l'oppositio...les plus difficile à gérer ? Cocher 2 cases maximum  
121 réponses

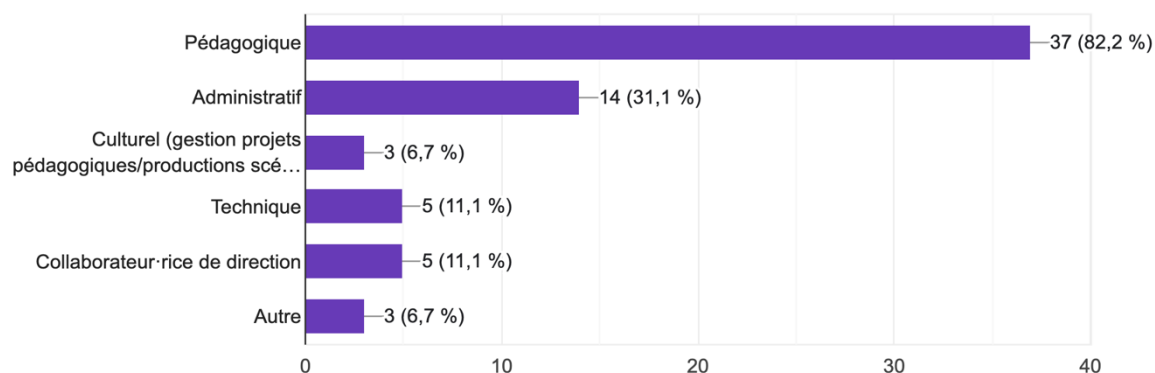


<b>Vue quantitative (les fréquences)</b> <b>Ce pourcentage est issu des 37% qui rencontrent une opposition.</b> <b>(45 sur 121)</b>		
Source d'opposition	Nombre de citations	% des réponses
Enseignants isolés	46	38%
Groupes constitués	22	18%
Responsables syndicaux	15	12%
Agents administratifs isolés	12	10%
Adjointes / collaborateurs directs	8	7%
Hiérarchie (N+1, élus, DGA, etc.)	4	3%
Majorité pédagogique	2	2%
Autres (carrière, cas spécifiques)	3	2%
Aucune opposition (signalée)	18	15%

Avez-vous subi des violences répétées (verbale, psychologique, physique) de la part de vos agents ?  
121 réponses



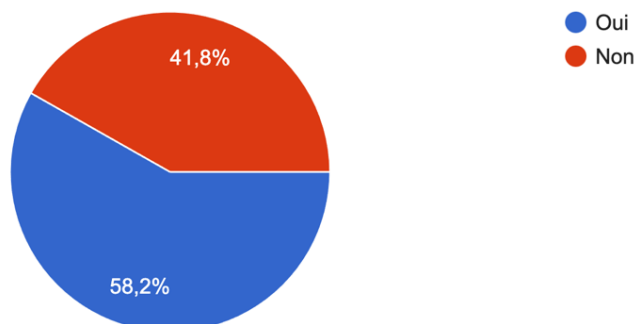
Si oui, émanant de quel secteur ?  
45 réponses



## Relation avec votre hiérarchie

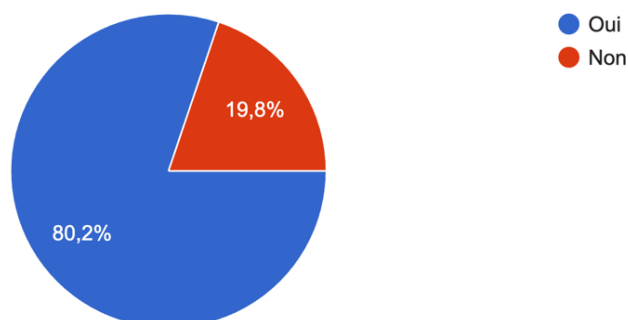
Recevez-vous l'accompagnement nécessaire de votre hiérarchie ?

122 réponses



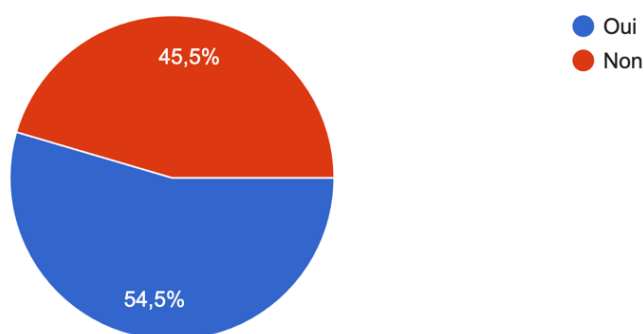
Avez-vous un dialogue régulier avec votre hiérarchie ?

121 réponses



Le projet d'établissement est-il un outil de base de échanges avec les élus ou le bureau de votre association ?

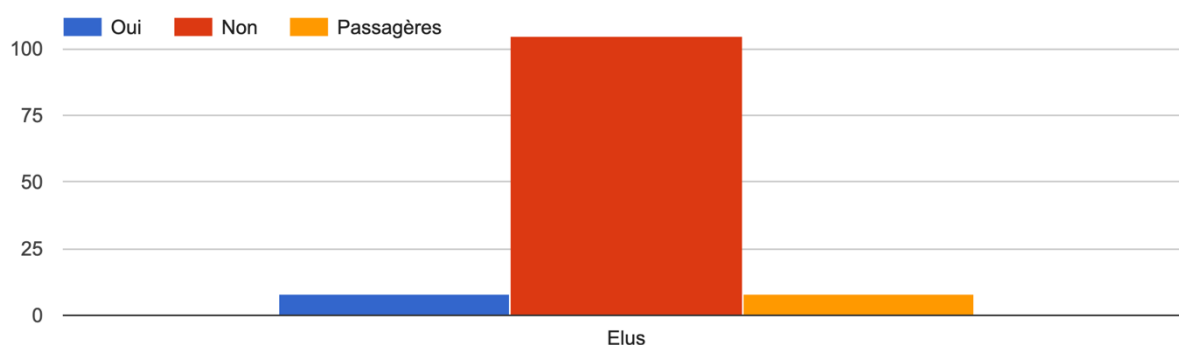
121 réponses



## Synthèse des commentaires facultatifs

Points positifs (atouts)	Points négatifs (limites)	Attentes / besoins exprimés
Sers de cadre, garde-fou et outil d'arbitrage	Souvent ignoré par les élus malgré validation	Meilleure implication des élus et hiérarchies
Peut-être un levier de cohésion d'équipe au moment de la rédaction	Non suivi dans le temps (pas d'évaluation continue)	Instaurer une obligation de suivi et d'évaluation
Utilisé pour structurer le dialogue avec certaines collectivités engagées	Fortement supplanté par les contraintes budgétaires	Donner une place prioritaire aux orientations pédagogiques et artistiques
Dans quelques cas : soutien sans faille et co-construction réussie	Grande inégalité territoriale (selon DAC, élus, structures associatives)	Harmoniser les pratiques au niveau national
Peut appuyer les recrutements et la stratégie pédagogique	Sentiment récurrent d'isolement managérial et climat social dégradé	Reconnaître et renforcer le rôle managérial du directeur

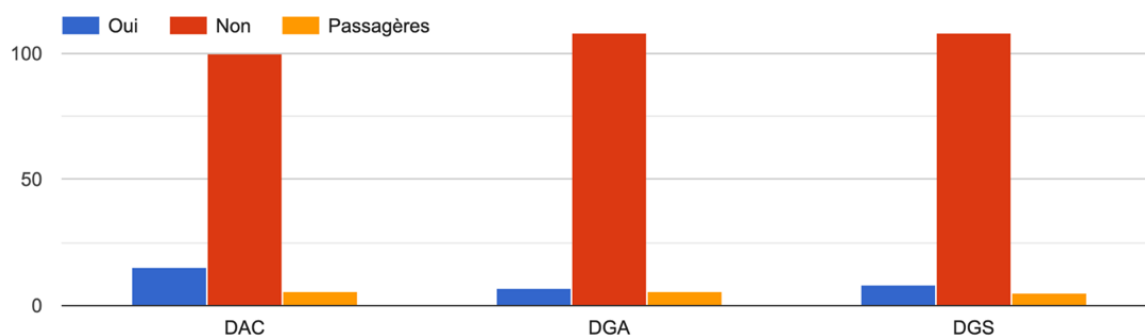
Avez-vous subi des violences répétées (verbales, psychologiques, physiques) la part de vos élus ?



## Synthèse des commentaires facultatifs – Relations avec les élus

Thème	Exemples de commentaires
<b>Absence ou faiblesse du soutien des élus</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Silence, indifférence, non-réponse</li> <li>– Refus d'enquêter ou d'agir</li> <li>– Marginalisation par le DAC qui filtre la relation avec l'élue</li> <li>– Élus soutenant des agents /enseignants contre la direction</li> </ul>
<b>Relations positives ou constructives</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Soutien sans faille</li> <li>– Écoute et bienveillance</li> <li>– Lettre de cadrage claire facilitant les relations</li> <li>– Échanges réguliers, rôle de conseil/ expertise</li> </ul>
<b>Conflits liés au contexte politique ou institutionnel</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Tensions pré-électorales</li> <li>– Pressions liées aux changements de DGA/DRH/DAC</li> <li>– Climat délétère imposé par un management vertical</li> </ul>
<b>Situations mitigées ou évolutives</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Tensions initiales apaisées par le dialogue</li> <li>– Peu d'occasions d'échange (prise de poste récente)</li> <li>– Élu peu impliqué, mais sans agressivité directe</li> </ul>

Avez-vous subi des violences répétées (verbales, psychologiques, physiques) la part de votre N+1 (DAC)



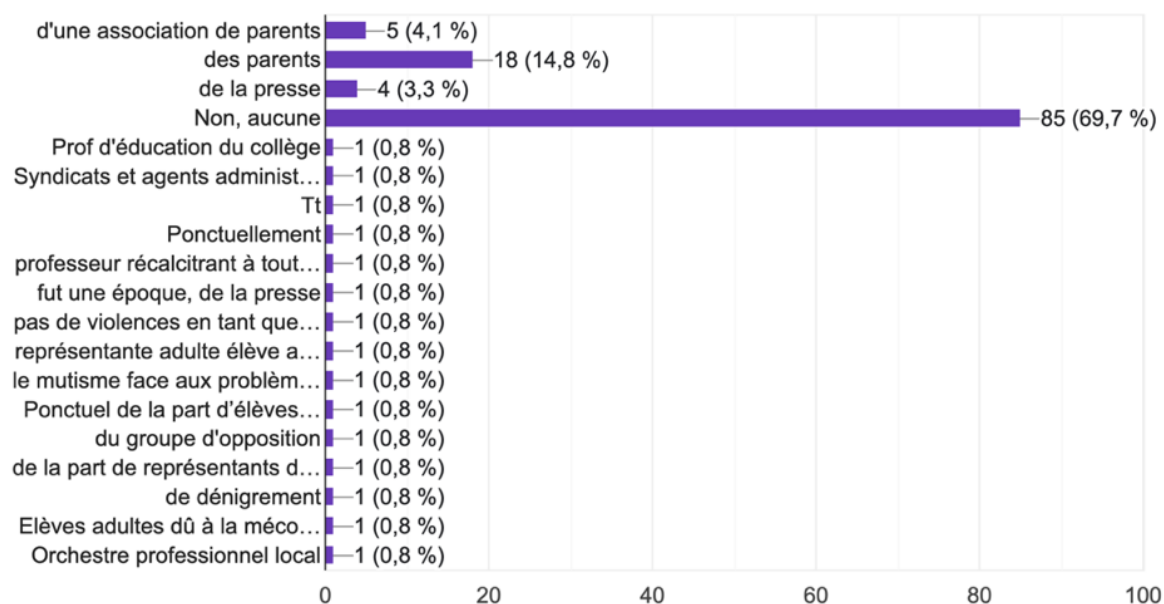


Catégorie	Répartition	Extraits de commentaires facultatifs représentatifs
Pas de violences	109 réponses <b>(90,9 %)</b>	« Soutien sans faille » – « Une grande écoute et bienveillance » – « Pas de violences, mais beaucoup d'indifférence ou de non-réponses » – « Difficultés de communication ponctuelles, vite résolues »
Violences passagères	4 réponses <b>(3,3 %)</b>	« En début de prise de fonction uniquement, apaisées depuis » – « Difficultés de communication, climat suspicieux, mais non durable » – « Pressions liées à des périodes de crise »
Violences répétées	7 réponses <b>(5,8 %)</b>	« Harcèlement toxique » – « Silence assourdissant et absence de soutien face aux conflits » – « Pressions managériales, écoute à charge » – « Élus soutenant un professeur harceleur » – « Revirement brutal lié à un changement d'équipe dirigeante »

## Environnement professionnel

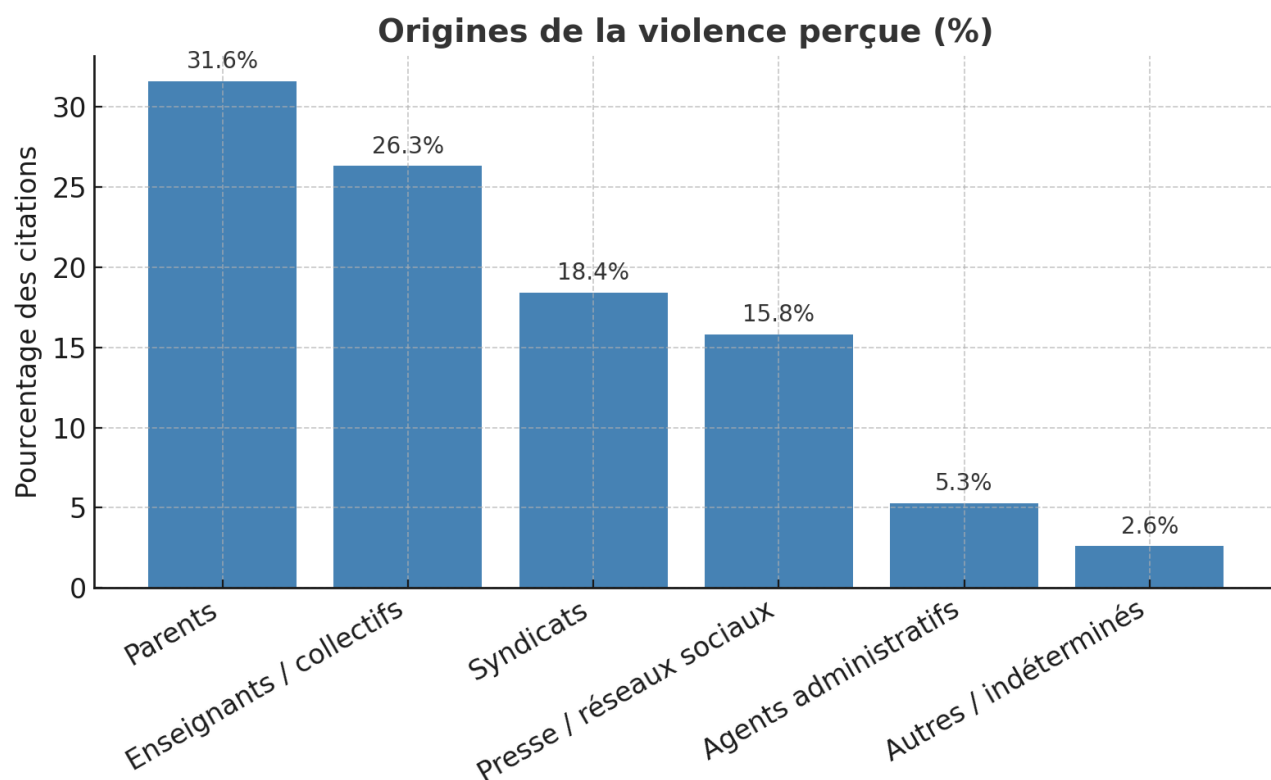
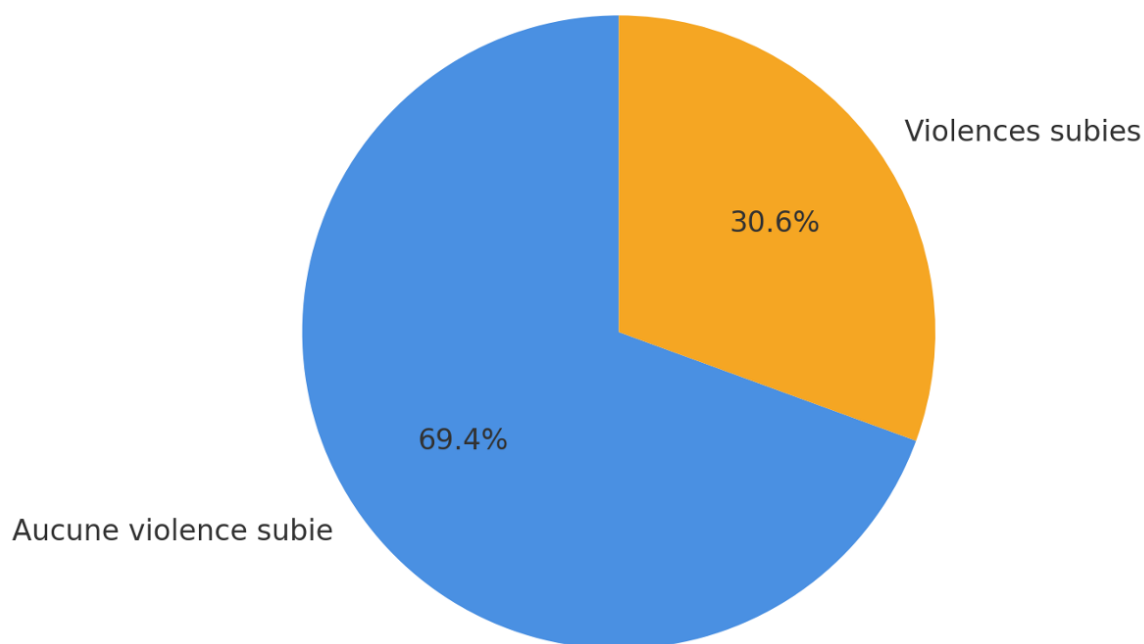
Subissez-vous des violences répétées (verbales, psychologiques, physiques) de la part :

122 réponses



Autres présentations en 2 schémas

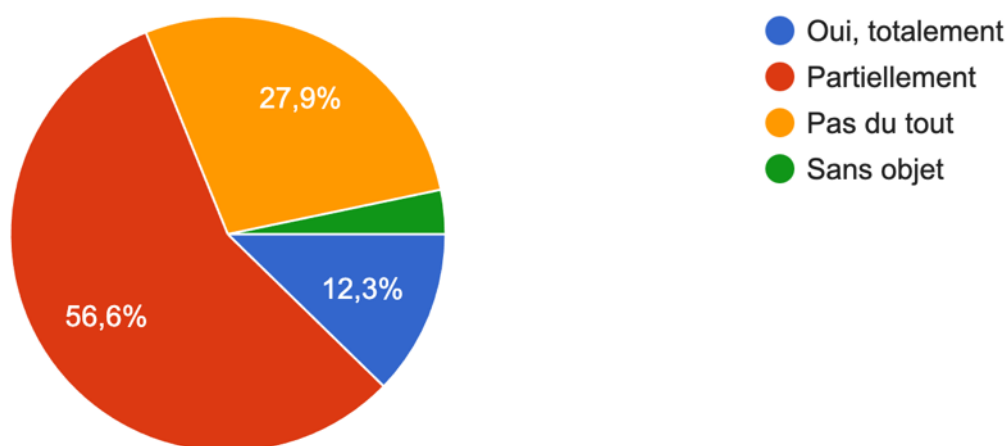
## Subissez-vous des violences répétées ?



## Formation et accompagnement

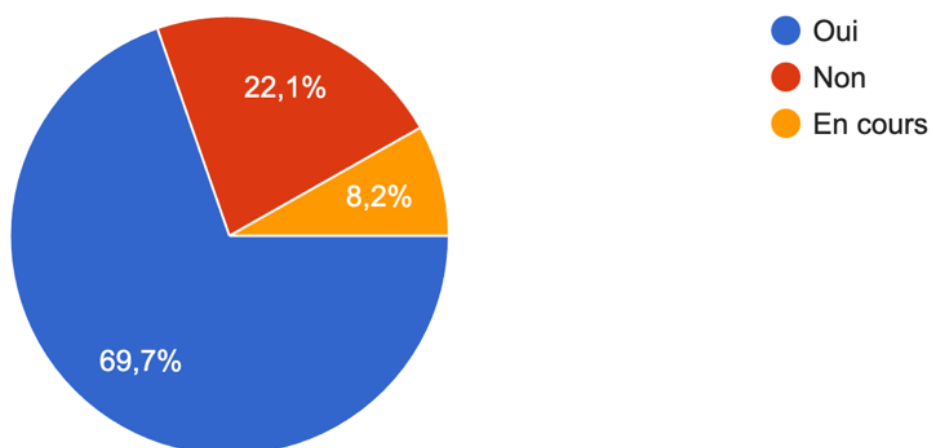
Estimez-vous que votre formation initiale vous a préparée à vos fonctions ?

122 réponses



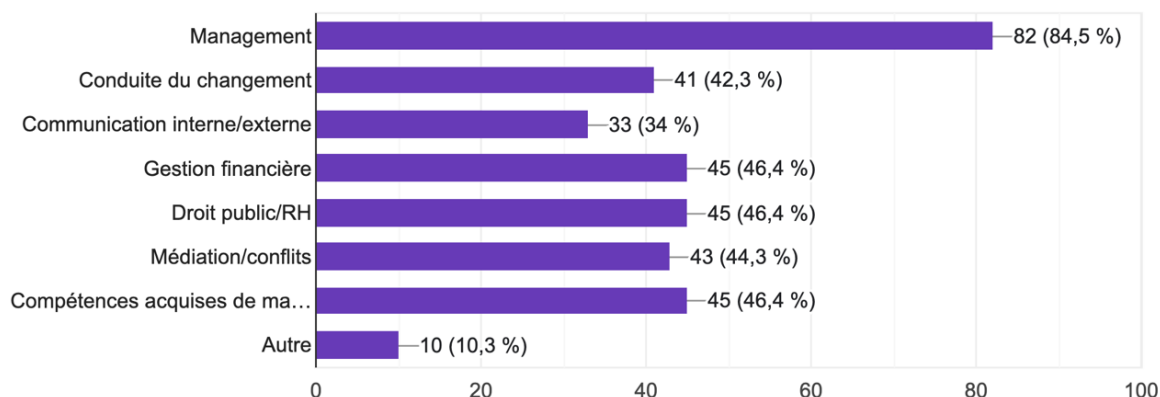
Avez-vous bénéficié d'une formation continue en lien avec votre fonction ?

122 réponses



### Si oui dans quel domaine ?

97 réponses

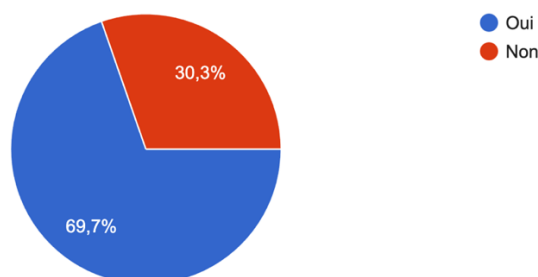


### Synthèse des commentaires relatifs aux formations

Formations suivies	Forces perçues	Limites perçues
Cycles CNFPT / INSET / INET (cycle DEEA à Nancy ou Strasbourg, cycle INET, campus du management, modules CNFPT)	Structurants, professionnalisants ; apportent des repères méthodologiques ; créent un réseau de collègues ressources.	Jugés parfois trop généralistes ; peu adaptés aux spécificités de l'enseignement artistique ; accès limité.
Masters (DEEA, management culturel, économie/finances publiques)	Apport théorique solide ; reconnaissance académique ; spécialisation en gestion culturelle.	Coût élevé (ex. Master DEEA difficile à financer pour les collectivités) ; forte contrainte de temps.
Certificat d'Aptitude (CA) (préparation, VAE, candidat libre)	Valorisation professionnelle ; ancrage métier.	Parcours lourd ; formation jugée parfois trop théorique.
Formations complémentaires (communication, neurosciences, pédagogie, gestion des conflits, leadership, etc.)	Enrichissent les compétences managériales ; diversifient les savoirs.	Trop fragmentées ; intégration difficile dans un plan cohérent.
Réseaux professionnels et tutorat (SPeDiC, Conservatoires de France, FFEA, échanges entre pairs, coaching de prise de poste)	Apports très concrets ; permettent le partage d'expérience et le soutien entre pairs.	Non systématisés ; dépendants des initiatives individuelles.

Une formation complémentaire vous serait-elle utile dans votre fonction actuelle ?

122 réponses



### Tableau des tendances générales (formations souhaitées)

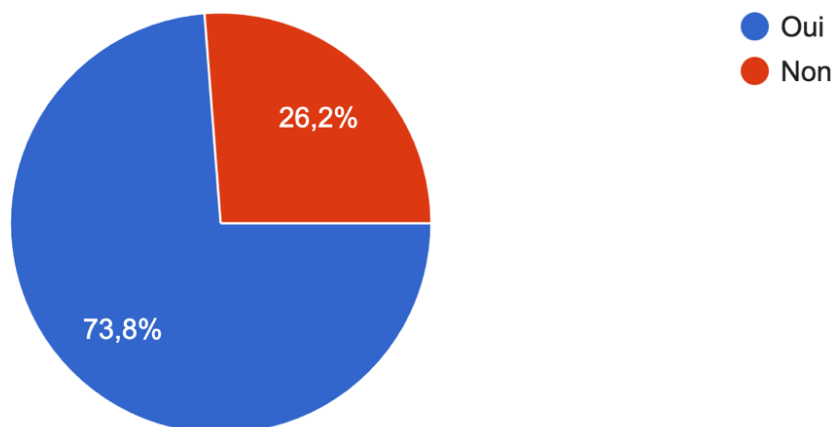
Domaines de formation souhaités	Contenus exprimés	Tendance générale
Management & leadership	Management, management humain, organisation, posture/déontologie, management spécifique à l'enseignement artistique, management proactif, management/stratégie	Très forte demande : besoin de consolider le pilotage d'équipe et de développer des postures adaptées au contexte artistique.
Gestion des conflits / médiation	Gestion de conflits, communication non violente, médiation, gestion des émotions, gestion de crise, protection face aux agressions,	Besoin récurrent, lié aux tensions dans les établissements et à l'accompagnement humain.
Ressources humaines (RH)	Dossiers RH (retraites, congés, entretiens), animation d'équipe, relations humaines	Importance donnée au cœur de métier du directeur : gestion des personnels enseignants et administratifs.
Finances & juridique	Budgétaire/financière, droit public, réglementation, sécurité ERP, propriété intellectuelle, droits d'auteur, sécurité du spectacle vivant	Besoin marqué de compétences techniques solides pour sécuriser la gestion administrative et juridique.
Politiques publiques & stratégie	Stratégie culturelle, politiques publiques, gouvernance, relation aux élus, fonctionnement territorial, enjeux de territoire,	Souhait d'outils pour mieux naviguer dans l'environnement institutionnel et politique.
Communication & outils	Communication, conduite du changement, prise de parole en public, organisation du temps de travail, outils opérationnels (Excel), analyse de données, numérique, IA	Attente d'outils pratiques et modernes, adaptés à l'évolution des modes de gestion.

Évolutions sociétales & pédagogiques	Transition écologique, VSS (violences sexistes et sexuelles), projets européens, nouveaux modèles pédagogiques, évolution des attentes sociétales	Volonté d'intégrer les enjeux actuels dans la direction des établissements.
Formations diplômantes / spécifiques	Préparation au CA de directeur d'EEA, formation DDEA, formations internes ou CNFPT	Besoin de reconnaissance et d'actualisation des diplômes spécifiques au métier.
Réponses singulières / personnelles	Coaching individuel, accompagnement avec un sociologue, permaculture-réponse ironique-, refus de formation (fatigue, retraite proche, traumatismes vécus)	Exprime la diversité des situations individuelles, parfois marquées par le découragement.

## Ressenti professionnel

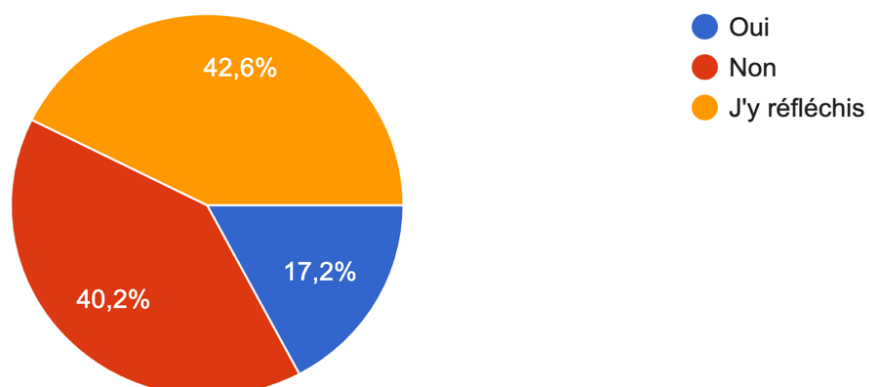
Êtes-vous satisfait.e de votre métier ?

122 réponses



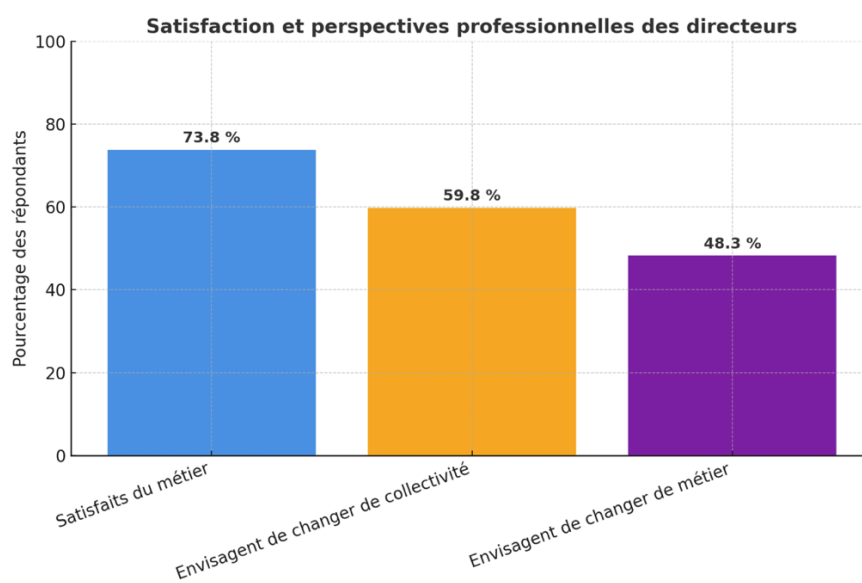
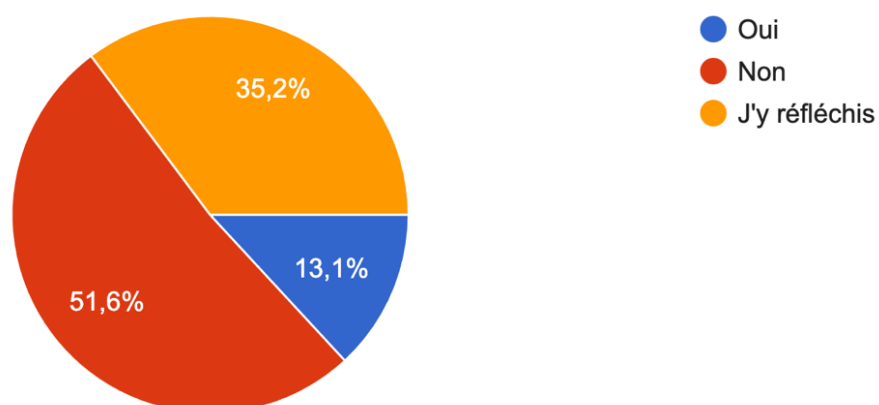
## Envisagez-vous de changer de collectivité ?

122 réponses



## Envisagez-vous de changer de métier ?

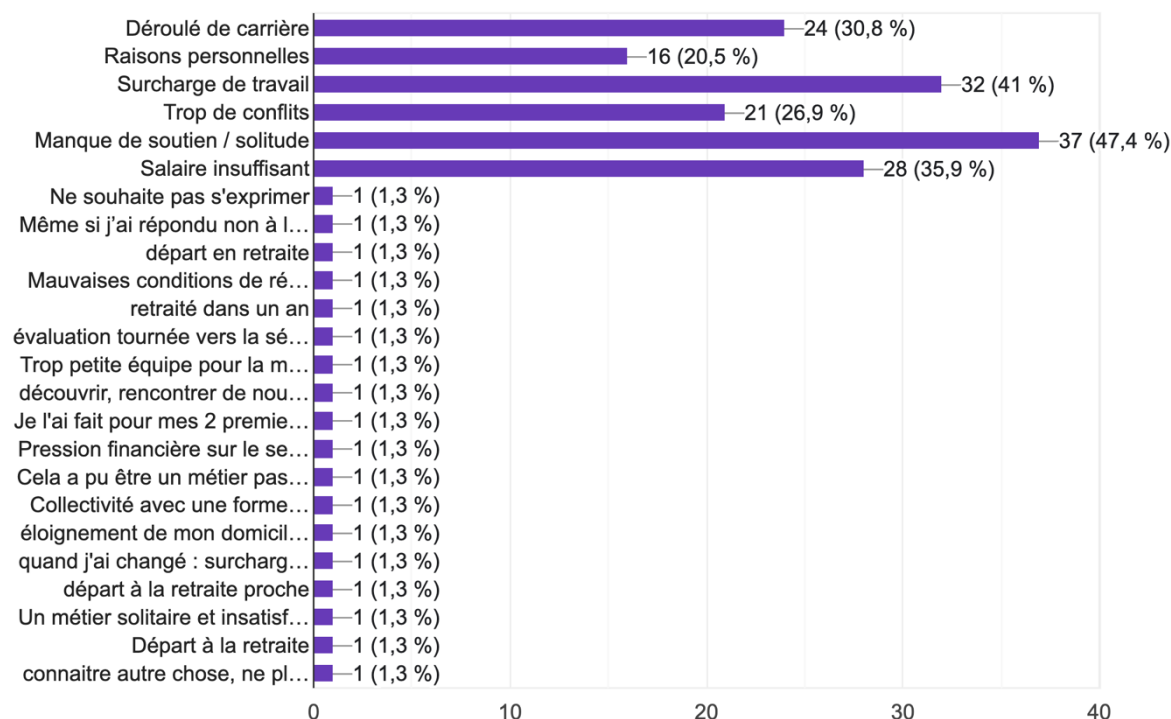
122 réponses



## Les raisons pour changer de collectivité

Si oui, pour quelles raisons ?

78 réponses



## Raisons de vouloir ou d'envisager changer de collectivité

Catégories de raisons	Exemples donnés	Tendance générale
<b>Surcharge de travail</b>	Charge hebdomadaire >50h, manque de moyens, équipes trop petites	Motif récurrent, lié à l'organisation des collectivités
<b>Manque de soutien / solitude</b>	Isolement du directeur, hiérarchie défaillante, absence de relais	Sentiment d'isolement professionnel fort
<b>Trop de conflits</b>	Tensions avec équipes, élus ou syndicats	Conflits internes qui déstabilisent
<b>Salaire insuffisant</b>	Rémunération jugée dérisoire au regard des responsabilités	Décalage perçu entre charge et reconnaissance
<b>Déroulé de carrière</b>	Recherche de progression, mobilité professionnelle	Besoin de perspectives
<b>Raisons personnelles</b>	Déménagement, usure, retraite proche	Facteurs individuels mais fréquents
<b>Conditions spécifiques</b>	Éloignement géographique, contraintes organisationnelles descendantes, pressions financières	Facteurs aggravants selon les contextes



## Raisons de vouloir ou d'envisager changer de métier

Catégories de raisons	Exemples donnés	Tendance générale
<b>Usure et surcharge</b>	Surcharge, burn-out, impossibilité de tenir le rythme	Principal moteur du désir de quitter le métier
<b>Manque de reconnaissance</b>	Faible rémunération, manque de considération de la collectivité	Alimente un sentiment d'injustice
<b>Conflits récurrents</b>	Opposition avec enseignants, syndicats, hiérarchie	Fatigue relationnelle forte
<b>Isolement</b>	Solitude du poste, absence de soutien hiérarchique	Motif récurrent
<b>Raisons personnelles</b>	Besoin de réorientation, envie d'un métier moins exposé	Moins fréquent, mais significatif
<b>Envie d'autres missions</b>	Accompagnement des usagers, projets culturels, autres responsabilités	Témoigne d'une volonté de rester dans le champ culturel, mais autrement

En synthèse, les motifs les plus fréquemment cités se répartissent comme suit.

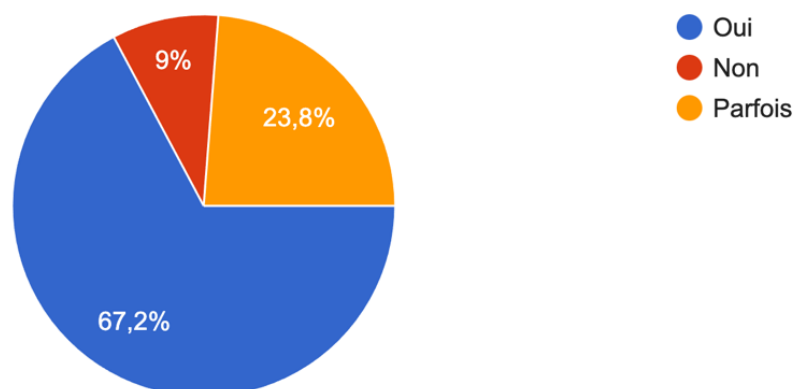
### Tableau de synthèse

Catégorie	% estimé*	Citations illustratives
Surcharge de travail / charge mentale	~55 %	« La charge mentale est énorme, je ne vis que boulot » ; « Avec moins de moyens, on nous demande toujours davantage » ; « Les 1607 heures sont largement dépassées »
Isolement / manque de soutien	~45 %	« Grande solitude face aux soucis » ; « Absence totale de soutien de ma hiérarchie » ; « Le directeur sert de fusible et annonce seul les mauvaises nouvelles »
Manque de reconnaissance / rémunération	~35 %	« Le CA de directeur n'est pas valorisé » ; « Salaire ridicule pour la charge mentale » ; « Il n'est plus acceptable d'être rémunéré comme les enseignants »
Conflits et tensions institutionnelles	~30 %	« C'est un métier sacrificiel, nécessitant des habiletés politiques ou de manipulation » ; « Pressions publiques face aux enseignants » ; « Trop de conservateurs dans nos équipes »
Vie personnelle et équilibre	~25 %	« Ce métier est un beau métier, mais il empêche d'avoir un rythme normal » ; « Je souhaite concilier vie pro et vie perso » ; « Les impératifs malmènent la vie familiale »
Raisons personnelles / contexte	~15 %	« Ma carrière artistique a décollé » ; « Mission terminée, départ en retraite » ; « J'ai la chance d'avoir une bonne équipe »

\*les pourcentages sont indicatifs, calculés sur la base de la fréquence des occurrences dans l'ensemble des réponses.

Avez-vous déjà ressenti un épuisement professionnel (burn-out ou proche) ?

122 réponses

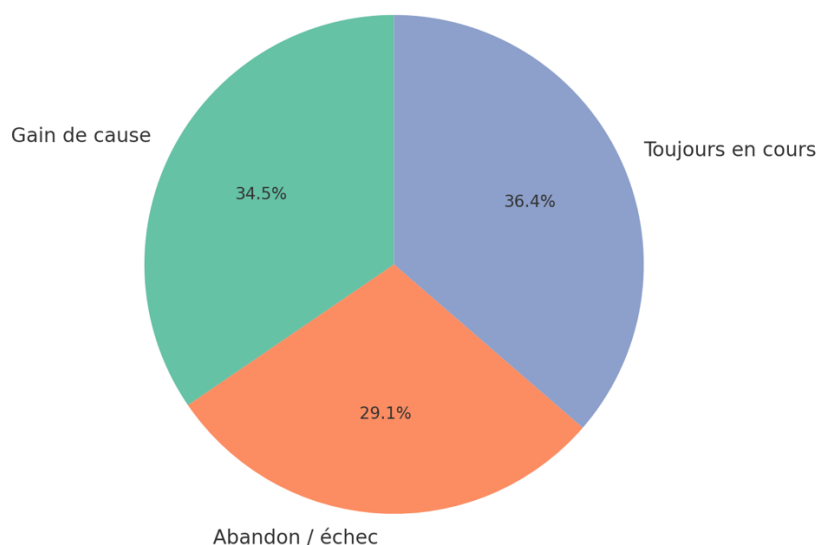


## Alertes ou actions engagées

Répartition en pourcentage sur 55 réponses des actions déclarées en cas de conflit ou de difficultés, ce sont des fréquences approximatives en raison des difficultés à classer les réponses ambiguës.

Catégorie d'action	Exemples	Fréquence Approximative
<b>Fait appel à un syndicat</b>	Soutien syndical, relais auprès des élus	~40 %
<b>Aucun problème majeur</b>	« Aucun problème », « pas de difficulté »	~30 %
<b>Renoncé à agir malgré les difficultés</b>	Isolement, impuissance, peur d'aggraver la situation	~30 %
<b>Demandé la protection fonctionnelle</b>	Recours officiel pour se protéger	~25 %
<b>Demandé une enquête administrative / recours formel</b>	Recours juridique, enquête interne, plainte	~15 %
<b>Recours santé / soutien individuel</b>	Médecine du travail, psychologue, coaching, médecin traitant	~10 %
<b>Changement de poste / départ</b>	Mutation, retour à un autre métier, changement rapide de collectivité	~5 %
<b>Autres soutiens institutionnels</b>	RH, DGA, DRH, gouvernance locale	Cas ponctuels

### Résultats des actions engagées

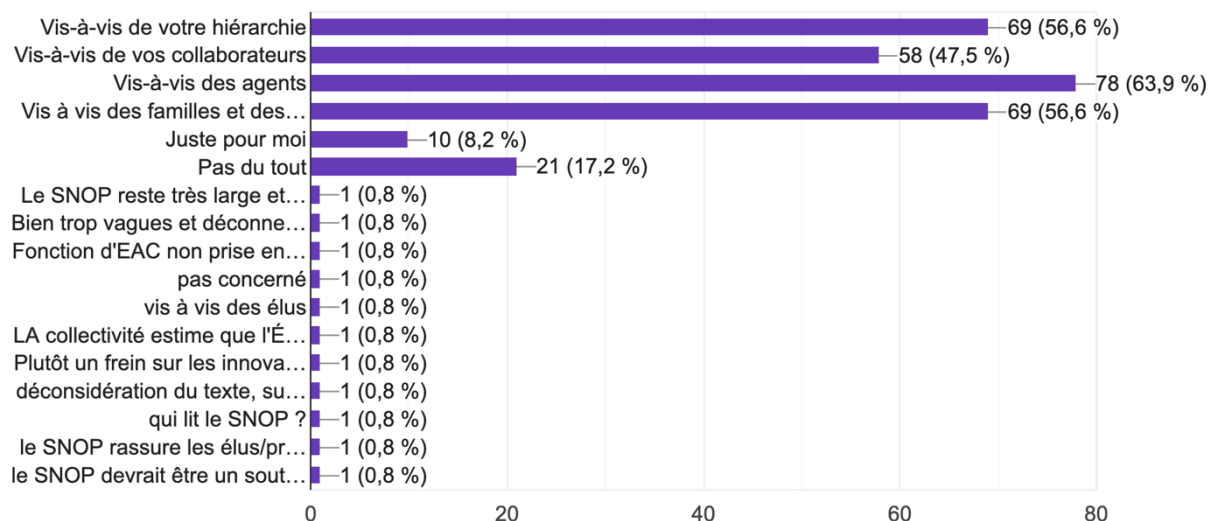


## Le cadre national et ministériel

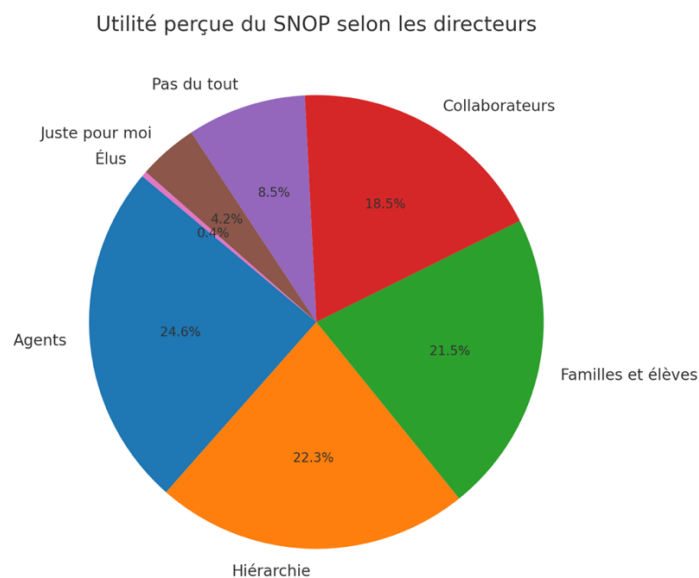
Au-delà des réponses locales, les directeurs situent ces enjeux dans un **cadre national** qui structure – ou limite – l'action.

### Les objectifs pédagogiques du SNOP sont-ils un soutien dans vos actions ?

122 réponses



## Établissements classés- Perception du SNOP

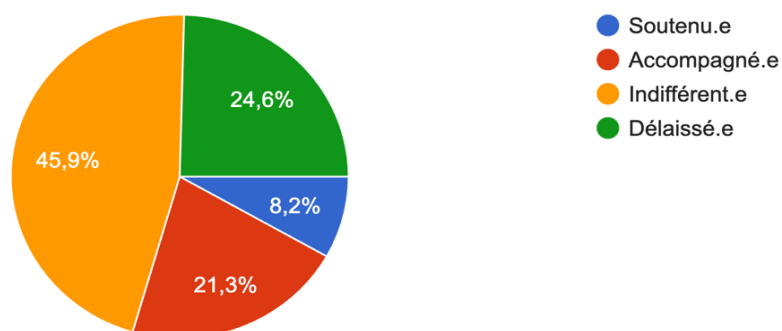


### Il y a 4 tendances générales sur le rôle du SNOP

1. Un appui majoritairement reconnu
2. Un outil perçu comme trop vague
3. Une réception contrastée selon les interlocuteurs
4. Une minorité de rejet pur

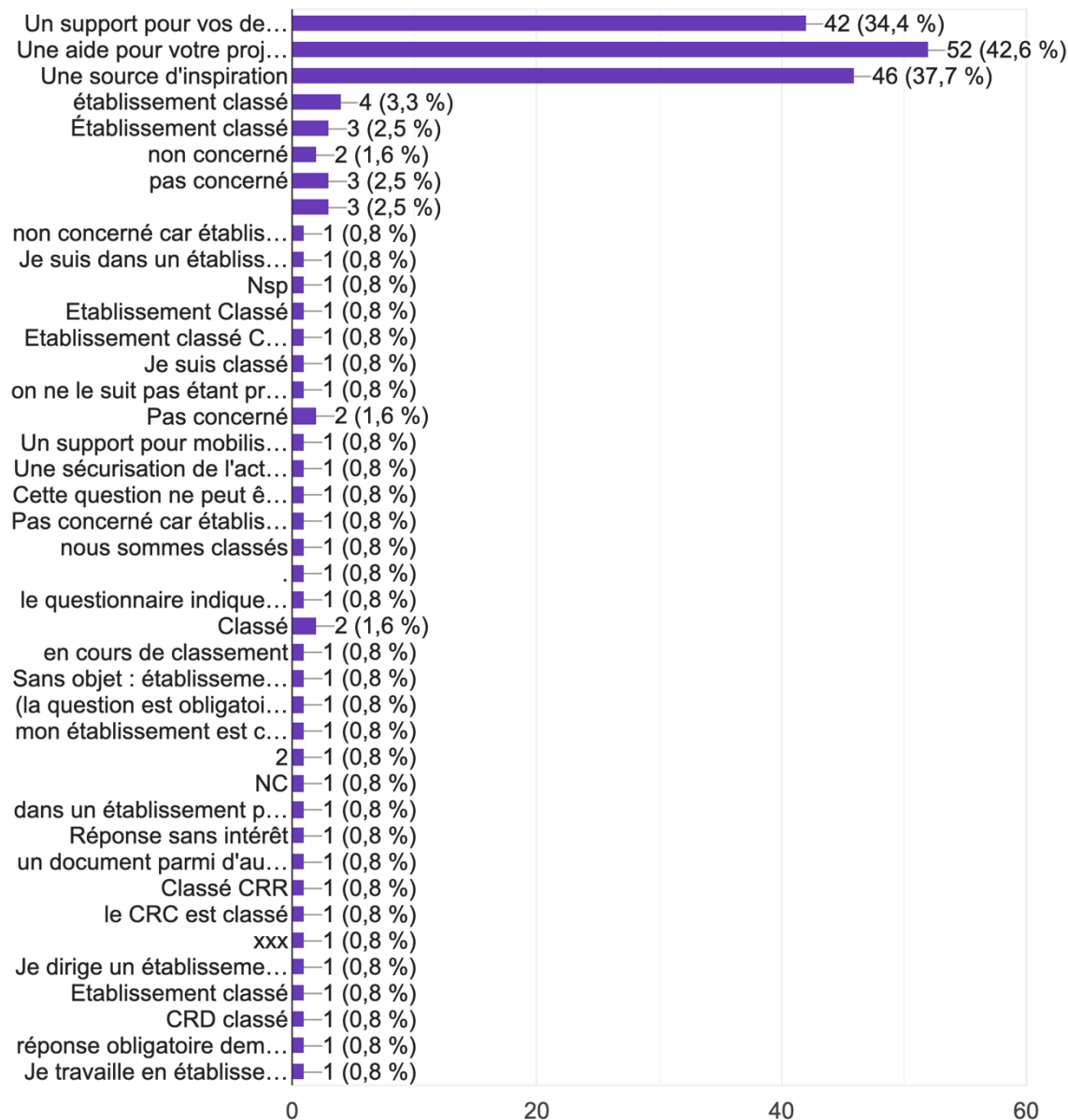
Etablissements classés : avec vos tutelles, en tant qu'établissement classé (si concerné), vous sentez-vous... ?

122 réponses



## Etablissements non classés : le SNOP est-il

122 réponses



### Établissements non classés - perception du SNOP

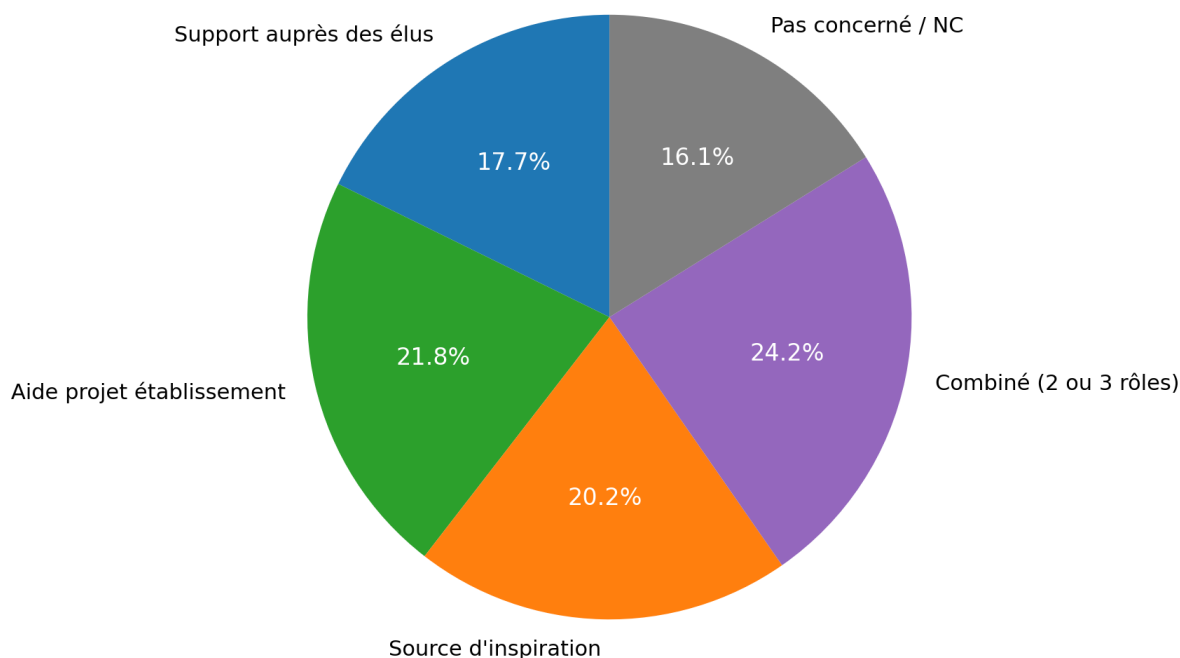


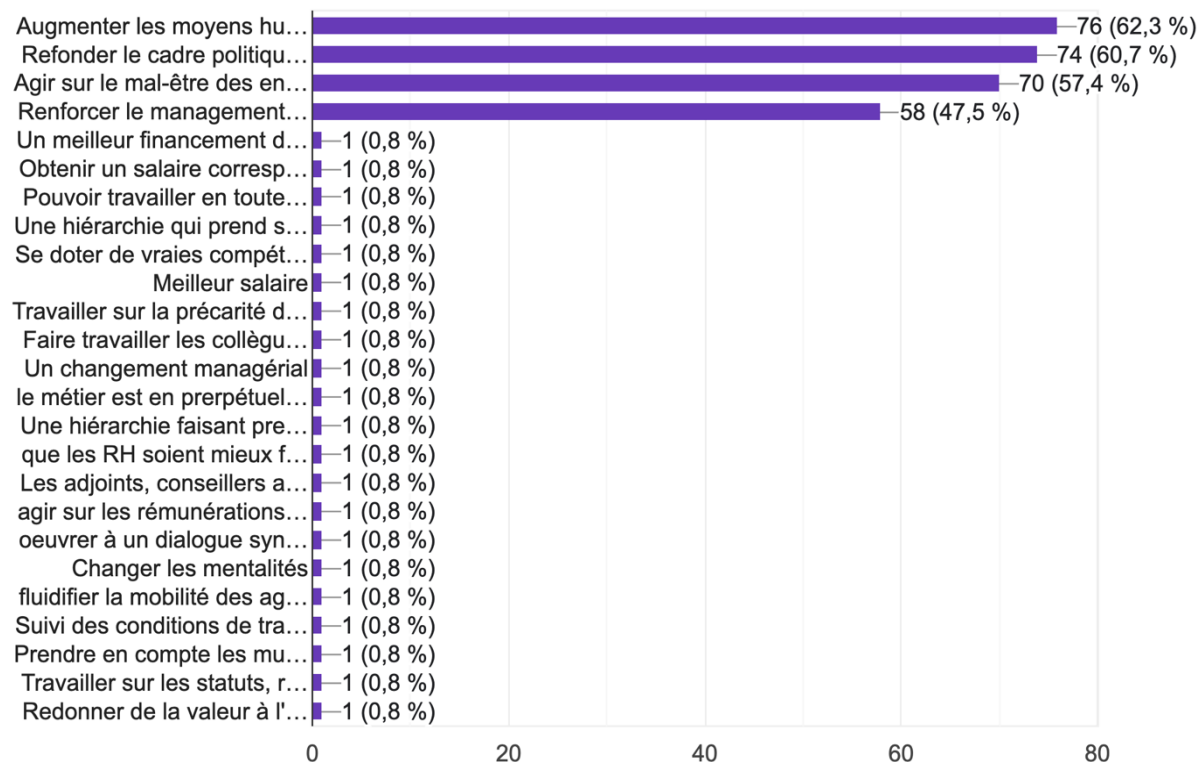
Tableau – Commentaires facultatifs sur le SNOP

Points positifs (utilité)	Points négatifs (limites)
Sert de référence commune pour harmoniser les pratiques territoriales	Document trop général, parfois déconnecté des réalités de terrain
Permet d'appuyer des évolutions (accessibilité, handicap, parcours global, besoins RH)	N'étant qu'un guide, il peut être facilement contourné
Utile pour argumenter auprès des familles (FM, pratiques collectives, évaluations)	Absence de soutien de l'État ou de la hiérarchie, ce qui limite son effet
Donne une légitimité pour convaincre élus et hiérarchies	Mise en œuvre freinée par manque de moyens et résistances internes (enseignants, élus...)
Soutient le changement pédagogique face aux résistances des équipes	Manque d'outils opérationnels pour transformer les orientations en actions concrètes
Peut renforcer la légitimité en cas d'inspection ou face aux tutelles	Application jugée quasi impossible dans certains contextes
Permet de justifier une augmentation d'heures ou de moyens	—

## Perspectives et propositions

Que souhaiteriez-vous pour améliorer vos conditions de travail ?

122 réponses



Au-delà des réponses locales, les directeurs situent ces enjeux dans un **cadre national** qui structure – ou limite – l'action.

Tableau de synthèse des attentes (classement par fréquence)

Attentes exprimées	% estimé des répondants
Augmenter les moyens humains et financiers	~70 %
Refonder le cadre politique de l'enseignement artistique	~60 %
Agir sur le mal-être des enseignants (statuts, concours, salaires, conditions de travail) pour protéger la direction	~55 %
Renforcer le management intermédiaire (adjoints, conseillers aux études, responsables de service)	~45 %
Reconnaissance statutaire et salariale des directeurs (alignement sur autres cadres de la FPT)	~20 %
Autres propositions (formation RH adaptée, clarification statutaire, dialogue social renouvelé, mobilité fluidifiée, meilleure articulation avec le Ministère/DRAC)	Ponctuel mais significatif

### **1. Moyens humains et financiers**

- Augmenter les moyens humains et financiers de l'établissement.
- Augmenter les moyens humains et financiers, obtenir un salaire correspondant au poste, à minima l'équivalent d'un principal de collège hors classe.
- Augmenter les heures de direction (20h/mois insuffisantes pour diriger une école de musique).
- Un meilleur financement du Ministère de la Culture/DRAC : « je légifère, je finance ».

### **2. Cadre politique et vision de l'enseignement artistique**

- Refonder le cadre politique de l'enseignement artistique.
- Refonder le cadre politique et agir sur le mal-être des enseignants.
- Refonder le cadre politique, prendre en compte les mutations sociétales, replacer l'enseignement artistique dans un contexte utile et positif.
- Refonder le cadre politique, le métier est en perpétuelle évolution, on ne peut rester sur un système archaïque et fermé.
- Redonner de la valeur à l'enseignement artistique.
- Changer les mentalités.

### **3. Management et organisation interne**

- Renforcer le management intermédiaire.
- Renforcer le management intermédiaire, agir sur le mal-être des enseignants.
- Un changement managérial.
- Les adjoints/conseillers aux études sont en première ligne, souvent sans fiche métier, ce qui fragilise les directions.
- Fluidifier la mobilité des agents/enseignants, clarifier le statut, former les directeurs en management avec des mises à niveau régulières.

### **4. Reconnaissance statutaire et salariale**

- Agir sur le mal-être des enseignants pour protéger la direction.
- Une hiérarchie qui prend ses responsabilités, régule les conflits, sanctionne, valorise le métier (salaire, carrière).
- Une hiérarchie faisant preuve d'exemplarité.
- Renforcer le management intermédiaire, agir sur les rémunérations de l'ensemble de la filière.
- Mieux former les RH à la spécificité du statut (ex. PEA chargé de direction à 16h mais travaillant 35h annualisées).
- Travailler sur la précarité des contractuels : contrats de 10 mois, concours incohérents, CDI difficilement accessibles.

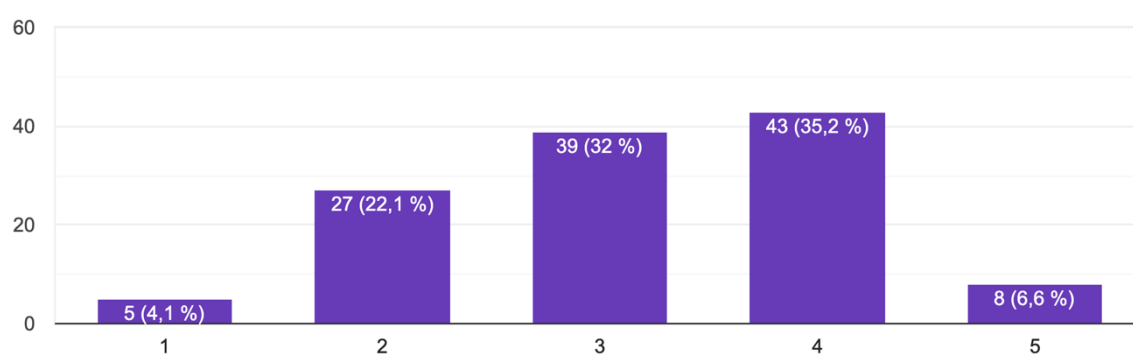


## 5. Formation et développement professionnel

- Se doter de vraies compétences à la hauteur des enjeux.
- Renforcer les possibilités de formation (notamment pour la direction).
- Travailler sur les statuts, renforcer les possibilités de formation en direction.
- Suivi des conditions de travail des directeurs.
- Dialogue et relations institutionnelles
- Œuvrer à un dialogue syndicats/direction, FNCC et réseau DAC.
- Pouvoir travailler en toute confiance mutuelle avec la direction à la culture.

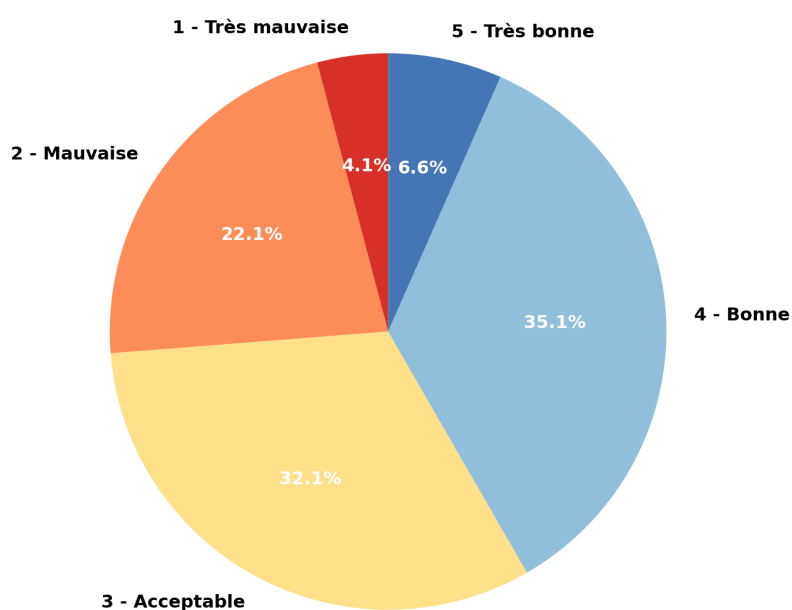
Comment évaluez-vous votre qualité de vie au travail en tant que dirigeant(e) ?

122 réponses



Autre présentation

Évaluation de la qualité de vie au travail (en %)



Souhaitez-vous laisser un commentaire ou un témoignage ?

Cette question facultative complète l'enquête. Le fait que 61 personnes aient choisi d'y répondre montre qu'elles avaient besoin d'ajouter ce qui leur semblait essentiel.

Constats dominants exprimés par les directeurs	
Axe dominant	Constats récurrents exprimés
Charge de travail et épuisement	Charge de travail très élevée (semaines fréquemment au-delà de 50 h), accumulation des responsabilités, fatigue durable, sentiment que la fonction devient difficilement soutenable dans le temps
Sous-dimensionnement des établissements	Équipes administratives insuffisantes au regard des effectifs d'élèves et des missions confiées ; directions contraintes d'assurer des tâches qui dépassent leur rôle
Isolement de la fonction de direction	Solitude du directeur, rôle d'interface permanent entre élus, enseignants, services et familles ; manque d'espaces de soutien et de partage
Manque de reconnaissance	Décalage entre l'investissement demandé, les responsabilités assumées et la reconnaissance statutaire, indemnitaire ou symbolique
Difficultés de recrutement et de stabilité	Postes vacants, turn-over, attractivité en baisse des fonctions de direction comme des postes administratifs
Relations complexes avec les collectivités	Flou dans la répartition des rôles entre élus et directions, injonctions contradictoires, décisions RH vécues comme éloignées des réalités de terrain
Cadre national jugé inadapté	Textes, classements et statuts perçus comme insuffisamment en phase avec les missions actuelles des établissements et leur évolution
Fragilisation du sens du métier	Métier décrit comme passionnant mais de plus en plus exigeant ; certains directeurs expriment des doutes sur la pérennité de leur engagement
Climat interne contrasté	Forte solidarité des équipes pédagogiques souvent soulignée, mais qui ne suffit plus toujours à compenser les fragilités structurelles

## Attentes, besoins et pistes exprimées par les directeurs

Axe	Attentes et propositions formulées
Évolution du cadre national des établissements	Réexamen du classement et du statut des établissements, cohérence entre missions confiées, taille, moyens et reconnaissance institutionnelle ; application effective des textes existants
Réforme articulée des statuts	Évolution du statut des directions pensée en lien avec le statut, la taille et les missions des établissements, et non de manière isolée
Moyens humains adaptés	Renforcement des équipes administratives, création ou reconnaissance d'encadrements intermédiaires, établissements dimensionnés à la réalité des missions
Reconnaissance et attractivité	Revalorisation des fonctions de direction et des établissements, amélioration de l'attractivité des postes et des parcours professionnels
Clarification de la gouvernance	Définition plus claire des rôles et responsabilités entre élus, collectivités et directions ; sécurisation des circuits décisionnels
Prévention de l'usure professionnelle	Prise en compte du temps de travail réel, de la charge mentale et des risques psychosociaux ; dispositifs de prévention et d'accompagnement
Soutien institutionnel renforcé	Engagement plus lisible et plus cohérent de l'État et des collectivités en faveur de l'enseignement artistique
Formation et accompagnement	Développement de formations adaptées en management, RH et conduite du changement ; accompagnement lors des prises de poste et des situations de crise
Vision politique de long terme	Affirmation claire de l'enseignement artistique comme service public culturel essentiel, avec des moyens à la hauteur des ambitions
Valorisation des expériences positives	Capitalisation et diffusion, à l'échelle territoriale et nationale, des cadres et organisations qui fonctionnent

## **Nos remerciements à :**

Elisabeth LÉCUSSANT ainsi qu'aux membres du bureau national du SPEDIC  
Sandrine BELGRINE REVER, Christophe CAVALIER, Sylvie CHABERT, Sergio DELEEUW,  
Danielle GRIGNON, Laurence NAVALLON, Aude PORTALIER, Xavier VAN RECHEM.

Le SPEDIC, créé en 2012 et affilié à la FA-FPT (Fédération Autonome de la Fonction Publique Territoriale) est un syndicat des personnels de direction des conservatoires ceux-ci comprenant l'ensemble des établissements publics d'enseignement artistique. Il est ouvert à tout agent de la Fonction Publique Territoriale responsable ou membre de la direction d'un établissement d'enseignement artistique (territorial ou associatif, titulaire ou contractuel, grade A ou B).

Le SPEDIC s'inscrit dans le champ syndical pour agir sur le contenu de nos métiers et de nos missions.

- Partage de valeurs communes du service public de l'enseignement artistique
- Unique syndicat des personnels de direction des conservatoires ou écoles municipales de musique, danse, théâtre et arts plastiques
- Conseils et informations aux membres du SPEDIC
- Soutien et médiation en cas de conflit avec l'employeur
- Interventions dans la mise en place et la préparation des concours et des examens de la Fonction Publique Territoriale
- Propositions pour la revalorisation des statuts et des rémunérations des personnels de direction
- Veille juridique et statutaire (régime indemnitaire, organisations des concours...)
- Participation très régulière à toutes les instances nationales : FPT via la FA-FPT, DGCA/ Ministère de la culture, CNFPT, INSET, FNCDG (CIG et CDG), CNSMD

Le SPEDIC est à l'origine de la Nuit des Conservatoires.

SPEDIC - FA-FPT 96, rue Blanche 75009 PARIS  
Contact : [contact@spedic.fr](mailto:contact@spedic.fr)  
<https://www.spedic.fr>

