

Accord professionnel

ÉCOLES DE MUSIQUE ASSOCIATIVES DE LA SAVOIE

ACCORD DU 27 MAI 2008
RELATIF AUX CONDITIONS D'EMPLOI
NOR : ASET0850907M

PRÉAMBULE

Dans le cadre de la mise en œuvre du schéma départemental des enseignements, de l'éducation des pratiques artistiques et de l'action culturelle, adopté par le conseil général de la Savoie le 3 décembre 2007, des négociations ont été conduites entre le SYDEMAS et les organisations syndicales représentatives de salariés en vue de consolider l'emploi culturel, et notamment la situation des enseignants et des directeurs des écoles de musique associatives de la Savoie.

Pour favoriser la pérennité de l'emploi des enseignants et des directeurs des écoles de musique, le schéma départemental préconise la redéfinition de leurs missions, et notamment l'harmonisation du cadre associatif avec celui de la fonction publique territoriale.

TITRE I^{er}

OBJECTIF ET CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}

L'objectif de cette négociation

Le présent accord départemental entre les représentants des employeurs et des salariés est conclu en vue d'améliorer le statut social de l'ensemble des enseignants et des directeurs des écoles de musique associatives au regard de l'évolution des missions prescrite par le schéma départemental.

Cette amélioration recouvre notamment l'harmonisation des salaires et des conditions de travail (dont l'organisation du temps de travail) avec ceux de la fonction publique territoriale, et la diminution de la précarité et l'amélioration de la qualité de l'emploi.

Les associations s'engagent par ailleurs à respecter le code du travail et la convention collective de l'animation, concernant tout spécialement les règles afférentes aux contrats de travail.

Article 2

Le champ d'application

Le présent accord s'applique aux écoles de musique de la Savoie ayant le statut associatif et concernées par le schéma départemental, y compris celles qui ont d'autres activités artistiques que la musique. Il s'inscrit dans le cadre de la convention collective de l'animation.

La procédure administrative d'extension sera engagée pour que l'accord s'applique à toutes les écoles de musique associatives du département de la Savoie concernées.

La possibilité d'un élargissement à des secteurs proches sera étudiée si besoin.

TITRE II

RÉMUNÉRATIONS

Article 3

Sur les modalités du rattrapage salarial

3.1. Les syndicats d'employeurs et de salariés des écoles de musique associatives s'accordent sur une harmonisation des salaires consistant à porter le salaire actuel de l'enseignant diplômé du secteur associatif à l'évolution moyenne des salaires (entre minimal et maximal) appliqués dans la fonction publique territoriale (FPT), en référence aux durées de carrière minimale et maximale pour chaque catégorie et par échelon dans la grille de correspondance convenue (voir § 4.1).

Pour les enseignants non diplômés à ce jour, il est convenu de les faire bénéficier de l'évolution minimale appliquée dans la FPT.

3.2. L'échéancier de l'harmonisation s'étale sur 4 années, de la façon suivante :

a) La première année : le pourcentage d'augmentation appliqué au salaire de l'enseignant correspond au pourcentage de rattrapage déterminé dans la limite de 7 points de l'écart existant.

b) Les deuxième et troisième années : le solde du pourcentage de rattrapage, si un écart subsiste, est réparti à parts égales sur ces 2 années.

A titre d'exemple, si l'écart est évalué à 11 %, alors le rattrapage sera de 7 points la première année, puis de 2 points la deuxième et de 2 points la troisième.

c) La quatrième année : le rattrapage correspond à l'évolution des salaires intervenue dans la fonction publique territoriale entre le début du rattrapage et la fin de la troisième année de rattrapage, en appliquant le barème médian.

Le rattrapage de la quatrième année est réservé aux enseignants diplômés et à ceux ayant réussi à mener à son terme une démarche de VAE.

d) Pour les années suivantes : l'évolution des salaires se poursuit selon le barème médian d'évolution de la FPT pour les diplômés et selon le barème d'évolution minimal pour les non-diplômés.

Article 4

Sur la problématique des diplômes des enseignants

4.1. Grille de correspondance

Concernant la classification des enseignants du secteur associatif dans les grilles de la fonction publique territoriale (PEA, ASEA et AEA) applicables au 1^{er} février 2007, il est décidé de se référer aux diplômes requis dans la fonction publique territoriale pour accéder aux postes de PEA, ASEA et AEA (aux seules fins de déterminer les rattrapages de salaires).

Ainsi, l'enseignant titulaire du CA est classé dans les grilles indiciaires PEA/CN, dans les échelons 1 à 8.

L'enseignant titulaire d'un DE, du DUMI, du diplôme d'enseignement de l'école normale de musique de Paris ou d'un diplôme équivalent (diplôme étranger...) est classé dans les grilles indiciaires ASEA, dans les échelons 1 à 10.

Les autres enseignants sont classés dans les grilles indiciaires AEA, dans les échelons 1 à 10.

4.2. Ces critères déterminent une base minimale, sans préjuger du pouvoir de l'employeur d'appliquer des dispositions plus favorables sur la base de critères objectifs.

TITRE III

DÉPLACEMENTS

Article 5

Sur les pratiques en matière de temps et de frais de déplacement

5.1. Il est convenu de dédommager en partie les temps de trajet réalisés pendant le temps de travail mais hors temps de FFP (entre écoles, pour les projets...) sur la base d'un forfait ainsi calculé.

On considère qu'une distance de 50 kilomètres est effectuée en moyenne en 1 heure de trajet. Le dédommagement est fixé à hauteur de 50 % du salaire horaire brut de l'enseignant pour le forfait correspondant aux kilomètres parcourus. (ex : si l'enseignant parcourt 20 kilomètres, il perçoit 20 % de son salaire horaire pour le temps correspondant).

5.2. Cette règle permet de ne pas laisser à la seule charge de l'enseignant les temps de déplacement. Elle s'applique aux temps de trajet de l'enseignant qui prend son poste à plus de 10 kilomètres du siège de l'association.

En outre dans le même souci de limiter le coût pour les écoles, les partenaires conviennent d'un étalement de cette prise en charge sur 5 ans :

- 1^{re} année : prise en charge des coûts à hauteur de 10 % du salaire horaire brut ;
- 2^e année : prise en charge des coûts à hauteur de 20 % ;
- 3^e année : prise en charge des coûts à hauteur de 30 % ;
- 4^e année : prise en charge des coûts à hauteur de 40 % ;
- 5^e année : prise en charge des coûts à hauteur de 50 %.

5.3. Ces temps sont indemnisés en complément de la rémunération de base, sans pour autant être considérés comme du temps de travail effectif au titre du face à face pédagogique. Ils ne déclenchent donc pas d'heures complémentaires ou supplémentaires.

Une ligne spéciale sur la fiche de paye mentionne le temps de déplacement.

5.4. Les frais de déplacement entre le siège de l'association et les lieux de cours ou d'autres activités de l'école sont remboursés, quel que soit le véhicule utilisé, sur la base d'un pourcentage du barème fiscal pour un type de véhicule et un nombre de kilomètres annuel (soit 64 % du barème prévu pour une 5 CV qui parcourt une distance annuelle inférieure ou égale à 5 000 kilomètres).

Le tarif 2008 est de 0,32 € du kilomètre (soit 64 % de 0,498 € au 1^{er} février 2008).

5.5. La volonté des parties étant de développer l'enseignement artistique dans le cadre territorial des bassins d'emploi, les déplacements domicile-travail devront être limités à l'avenir par rapport à la situation actuelle.

Conformément aux règles actuellement en vigueur, le dédommagement en temps et en argent des trajets domicile-lieu de travail (au siège social de l'association) n'est pas prévu, ce qui n'exclut pas des aides accordées au cas par cas à la discrétion des écoles de musique.

TITRE IV

MISSIONS ET TEMPS DE TRAVAIL DES ENSEIGNANTS

Article 6

Sur la durée du travail, l'organisation du temps de travail et la répartition des missions

Les calculs suivants correspondant au plein temps sont proratisés pour les salariés à temps partiel.

6.1. Répartition des missions : le tableau en annexe I constitue un référentiel commun pour l'organisation du temps des enseignants.

6.2. Durée du travail : un enseignant à temps plein est rémunéré pour 35 heures par semaine et son activité correspond à 36 semaines par an. Son temps de face à face pédagogique (FFP) est de 20 heures par semaine pendant les semaines où l'école dispense un enseignement artistique.

6.3. Organisation du temps de travail

Le temps de présence de l'enseignant dans le cadre de l'école est de 22 heures par semaine, réparties comme suit :

- 20 heures d'enseignement (voir document Mission de l'enseignant, colonne 1, annexe I) ;
- 2 heures d'activités diverses liées au projet de l'école (voir document cité, colonne 2).

Les 13 heures restantes sont consacrées par l'enseignant à sa préparation pédagogique et à sa veille artistique, qu'il organise lui-même.

Selon le fonctionnement annuel de l'école, la 1^{re} et/ou la 36^e semaine d'enseignement peuvent être annualisées, pour accompagner les projets de l'école en respectant la proportion des missions d'enseignement (20 heures ou 40 heures annuelles) et des autres activités (2 heures ou 4 heures annuelles).

Ex : Dans une école qui dispense des cours pendant 34 semaines, l'enseignant à temps plein met à disposition 44 heures de plus, à utiliser sur l'année en fonction des besoins pédagogiques de l'école, en compensation des 2 semaines de fermeture.

La planification des heures d'enseignement annualisées se fait en concertation entre l'enseignant et la direction de l'école, sans toutefois pouvoir excéder 28 heures d'enseignement hebdomadaires.

TITRE V

ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Article 7

Professionalisation et sécurisation de l'emploi

7.1. Les employeurs des écoles de musique sont invités pour l'avenir à privilégier le recrutement d'enseignants diplômés.

7.2. Formation et validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les salariés qui ne possèdent pas les diplômes requis pour l'enseignement de la musique sont invités à s'inscrire dans une processus de VAE. Un accompagnement sera proposé aux intéressés avec l'appui de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. En outre, le dispositif d'aide au conseil pour l'élaboration d'un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences sera sollicité et l'ADMS proposera dans le cadre de ses missions un plan de formation départementale.

Ces réflexions pourront utilement s'inscrire dans le cadre d'un contrat d'objectifs et de moyens.

TITRE VI

DIRECTEURS-ENSEIGNANTS

Article 8

La situation des directeurs des écoles de musique

8.1. Deux catégories de directeurs

Selon leur taille et leur projet, doivent être distinguées les écoles qui conservent comme responsable coordonnateur un professeur chargé de direction (art. 9) et celles qui s'engagent à créer un poste de directeur-enseignant (art. 10).

8.2. Concernant la définition des missions de direction

Les partenaires sociaux conviennent que le document élaboré par le GREMS et l'Union des employeurs intitulé Fonction directeur d'école d'enseignement spécialisé constitue un référentiel pour toutes les écoles associatives dont le directeur assure également une activité d'enseignement (annexe II).

8.3. Concernant le temps de direction

Est retenu le principe d'une fourchette, supposant un volume minimum d'heures réservées à l'exercice des missions afférentes à la direction de l'école de musique, soit un temps de direction de 2 heures hebdomadaires

par ETP d'enseignement (un équivalent temps plein, correspondant à 20 heures de face à face pédagogique d'enseignement artistique dans l'école).

Il s'agit d'un plancher minimum que l'école doit pouvoir majorer en fonction de ses spécificités.

Dans les écoles de grande taille, il convient également de prévoir une délégation à un directeur adjoint ou à un autre enseignant, voire à un secrétaire, pour permettre au directeur de conserver des heures d'enseignement. Les négociateurs estiment en effet qu'il est essentiel pour le directeur de maintenir un contact permanent et nourri avec le terrain et la pratique artistique.

Article 9

Les professeurs chargés de direction

9.1. Evolution professionnelle

Les professeurs chargés de direction bénéficient des règles conventionnelles de leur statut d'enseignant pour leur positionnement et leur évolution professionnelle.

9.2. Prime de direction

En outre, au titre de leur fonction de direction, ils bénéficient de points d'indice supplémentaires, en référence à la convention collective de l'animation, en fonction de la taille de l'école qu'ils dirigent, soit 10 points par poste d'enseignement à temps plein (cumul des temps partiel en ETP) existant dans leur école.

Article 10

Les directeurs-enseignants

10.1. Accès au statut cadre

Lorsque l'école crée un poste de directeur-enseignant, le candidat à cette fonction doit disposer d'un niveau suffisant de formation et de qualification pour assumer sa double compétence et dès lors bénéficier du statut cadre, tel que la convention collective de l'animation le prévoit. Les directeurs sont donc fortement incités à s'inscrire dans un parcours de formation diplômante (y compris la VAE pour leur activité d'enseignement).

Trois situations qu'il convient de distinguer peuvent se présenter.

a) Le directeur a le certificat d'aptitude (soit de professeur chargé de direction, soit de directeur d'établissement d'enseignement artistique [CRR/CRD], soit de professeur coordonnateur) ;

Le directeur-enseignant accède au statut de cadre, dès lors qu'il justifie d'une ancienneté de 1 an dans cette fonction.

b) Le directeur n'a pas le certificat d'aptitude, mais il est titulaire du DE ou du DUMI

Dans ce cas, le directeur s'engage à suivre un parcours de formation et doit justifier d'une ancienneté de 1 à 5 ans dans la fonction de directeur, pour prétendre accéder au statut cadre.

Ce délai de promotion entre 1 et 5 ans est laissé à l'appréciation de chaque école.

c) Le directeur n'est titulaire ni d'un certificat d'aptitude, ni d'un DE, ni d'un DUMI

Dans ce cas, le directeur s'engage dans un parcours de formation à définir, il doit en outre pouvoir justifier d'une expérience suffisante et être capable d'exercer les nouvelles missions assignées aux directeurs. L'école apprécie si ces 3 critères sont remplis pour l'accès au statut cadre.

10.2. La rémunération des directeurs-enseignants

Compte tenu notamment des nouvelles missions de direction supposant de nouvelles responsabilités, le directeur-enseignant bénéficie d'une rémunération correspondant à ses missions spécifiques.

A ce titre, il se situe dans les groupes 7 et 8 (coefficients 400 et 450) de la grille de classification de la convention collective de l'animation.

TITRE VII

VALIDITÉ DE L'ACCORD

Article 11

Entrée en vigueur

11.1. Le présent accord pourra s'appliquer dès le 1^{er} septembre 2008 à condition que les financements publics adaptés soient accordés à cette échéance, pour permettre l'harmonisation des conditions d'emploi voulue par le conseil général.

A défaut, son application sera différée jusqu'à l'obtention desdits financements. Sinon les familles seraient pénalisées et cette situation serait contraire à l'objectif recherché d'élargissement des publics.

11.2. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé par chacune des parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du nouveau code du travail.

Cette dénonciation pourra notamment intervenir en cas de modification des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles auxquelles il se réfère.

La dénonciation du présent accord ne peut qu'être totale au regard du principe d'indivisibilité retenu par les parties.

En cas de dénonciation par l'une des parties, le présent accord continuera à s'appliquer jusqu'à ce qu'un nouvel accord lui soit substitué, et au plus tard pendant 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

A effet de conclure un nouvel accord, le SYDEMAS devra alors convoquer les organisations syndicales représentatives à une nouvelle négociation dans le délai maximum de 1 trimestre suivant la date de dénonciation du présent accord.

11.3. Modalités de suivi

Les parties à cette négociation s'accordent pour prévoir un suivi annuel du présent accord à l'initiative de la partie la plus diligente. A l'échéance de 3 années, soit au second semestre 2011, une évaluation de ses conditions d'application sera présentée lors de la première séance de négociation.

11.4. Dépôt et diffusion

Le présent accord sera déposé auprès du ministère du travail par le SYDEMAS. Il sera remis aux organisations syndicales signataires.

Il sera diffusé au conseil général et aux collectivités qui participent au financement des écoles de musique associatives.

Il sera affiché dans chaque association ou mis à disposition des personnels concernés.

Le présent accord, négocié entre le SYDEMAS et les organisations syndicales CFDT, CFTC, CGT, FO et SNEA a été conclu dans les locaux de la direction du travail (DDTEFP) en présence du directeur départemental du travail.

Fait à Chambéry, le 27 mai 2008.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SYDEMAS.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CGT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

SNEA.

Compte tenu du déroulement de la négociation et de la non-prise en compte des spécificités des structures de formation musicales actuelles adhérentes, le syndicat SMA est non signataire de cet accord.

ANNEXE I

Missions des enseignants

PRÉAMBULE

Position de l'APEEMS, concernant les nouvelles missions des enseignants en école de musique.

Le nouveau schéma d'orientation pédagogique qui doit paraître très prochainement annonce des missions élargies pour les établissements d'enseignement spécialisé : musique, danse, théâtre. De fait, ces établissements dotés chacun d'un conseil pédagogique devraient répondre à ces nouvelles exigences par le biais d'actions confiées aux équipes pédagogiques. Si la totalité de ces missions est attribuée à une équipe pédagogique en son entier, chaque professeur, néanmoins, n'a pas vocation à remplir individuellement l'ensemble de celles-ci.

La charte de l'enseignement spécialisé confère à chacun des missions communes qui nous renvoient aux points 1 à 4 de ce document.

Les points 5 et 6 ainsi que les activités spécifiques doivent être ventilés sur l'ensemble de l'équipe pédagogique, en totale concertation avec la direction et l'employeur, sur la base du volontariat et des compétences de chacun (compétences acquises ou en cours d'acquisition).

	FACE-À-FACE PÉDAGOGIQUE	ACTIVITÉS DIVERSES	PRÉPARATION et travail personnel
1. Enseigner une discipline artistique et l'univers culturel référent	<p>Face-à-face pédagogique. Veille à l'acquisition et à l'entretien par les élèves d'un instrument approprié.</p> <p>Encadre les répétitions nécessaires à la production artistique des élèves.</p> <p>Assure l'accueil et la prise en charge des élèves aux auditions et concerts où ils se produisent.</p> <p>Encadre des temps forts avec l'ensemble des élèves.</p> <p>Informe régulièrement les élèves de l'existence de stages adaptés, de concours, de places de concert, de conférences en rapport avec son enseignement.</p>	<p>Assure une bonne communication avec les parents d'élèves et la direction.</p> <p>Prépare avec l'équipe pédagogique des temps forts pour les élèves.</p>	<p>Préparation des cours.</p> <p>Recherche et acquisition de matériel pédagogique varié.</p> <p>Arrangements, transposition, composition.</p>
2. Organisation et suivi des études des élèves	<p>Encadre le contrôle de connaissances et de pratique.</p> <p>Veille à l'équilibre du parcours individuel de chaque élève, le conseille et l'accompagne dans ses choix.</p> <p>Participe à l'organisation et/ou à la conduite de jurys internes.</p>	<p>Participe à la définition et à la mise en œuvre du projet d'établissement.</p> <p>Concertation pédagogique : veille à la cohérence des objectifs et actions pédagogiques avec les collègues de l'équipe pédagogique de l'établissement.</p>	<p>Assure pour chaque élève un suivi des acquis.</p>

	FACE-À-FACE PÉDAGOGIQUE	ACTIVITÉS DIVERSES	PRÉPARATION et travail personnel
3. Conduite de projets pédagogiques à dimension collective	Participe à la mise en œuvre des actions culturelles locales organisées en partenariat avec l'école de musique.	Participe au développement d'une approche collective et à la coproduction du projet d'établissement. Conçoit et planifie des projets pédagogiques. Propose et négocie les modalités de mise en œuvre des projets en cohérence avec les orientations de l'établissement.	
4. Veille artistique et mise à niveau de sa pratique		Formation professionnelle continue <i>in situ</i>	Formation professionnelle continue. Veille à sa formation permanente dans un souci d'ouverture à d'autres styles et pratiques. Développe une pratique artistique personnelle, individuelle et collective. Veille à l'acquisition et à l'entretien de son instrument personnel. Se confronte aux différentes productions artistiques sur sa discipline. Organise et anime ses réseaux professionnels. Enrichit et nourrit sa pratique par l'accès régulier aux concerts et spectacles vivants.
5. Accompagnement des pratiques en amateur	Tient auprès des praticiens amateurs un rôle de conseil, de soutien et d'encadrement des pratiques (face-à-face pédagogique)		

	FACE-À-FACE PÉDAGOGIQUE	ACTIVITÉS DIVERSES	PRÉPARATION et travail personnel
6. Projets d'éducation artistique en direction d'autres publics	Intervient en tant qu'artiste-enseignant à la découverte de son domaine artistique par des publics différents de ceux de l'école de musique, dans le cadre de projets d'éducation artistique (ponctuels) menés en partenariat avec l'éducation nationale, et ceci grâce à l'intermédiaire d'intervenants spécialisés en milieu scolaire. Conduit des actions d'éducation artistique en direction des secteurs tels que la santé, le handicap, la petite enfance, les maisons arts et jeunesse, les maisons de quartier, les maisons de retraite...		

NB : Activités spécifiques

Coordination d'un département au sein de l'école.

Coordination départementale ou territoriale d'une département.

Participe à l'organisation et (ou) à la conduite de jurys externes.

Programmation artistique.

Concert de professeurs.

Direction d'ensembles.

Prestations artistiques.

Document : groupement des responsables des écoles de musique de Savoie (GREMS) et union des employeurs

Fonction : directeur enseignant d'école d'enseignement spécialisé

Le directeur d'école d'enseignement spécialisé a un rôle administratif, pédagogique, de régie et culturel.

Sous la responsabilité du conseil d'administration, il conçoit, organise et met en œuvre l'ensemble du projet d'établissement, en concertation permanente avec l'équipe pédagogique et tous les partenaires externes concernés.

Rôle administratif

1. Relation avec les élus et les autres services de la collectivité territoriale.
2. Mise en œuvre des partenariats dans le domaine culturel, éducatif et social, sur l'aire de rayonnement de son établissement.
3. Relation avec les usagers (permanences, inscriptions, plannings...).

Gestion des problèmes relationnels entre les personnes (professeurs, élèves, parents, etc.).

Etablissement des plannings d'horaires de cours.

Gestion des absences et des présences du personnel et transmission à qui de droit.

Garant de l'application du règlement intérieur.

4. Relation avec les usagers (permanences, inscriptions, plannings...).

Edition des bilans (activités, listes d'élèves...) et transmission à qui de droit.

5. Détermination des besoins de son établissement en personnel et proposition de recrutement des agents, notamment des enseignants.

Participation à l'élaboration et au suivi des budgets liés au fonctionnement de l'école.

6. Proposition de programme de formation continue des enseignants en lien avec le projet.
7. Organisation des réunions régulières du personnel enseignant.
8. Participation à la concertation entre établissements d'enseignement, dans le cadre des réseaux d'écoles (rencontres de bassin, départementales...) ainsi qu'à la réflexion départementale.
9. Liaison avec la pratique amateur et mise en œuvre de l'accompagnement nécessaire.
10. Impulsion des actions d'éducation artistique en lien avec les partenaires potentiels (éducation nationale, lieux de vie sociale...).

Rôle pédagogique

11. Organisation des études et des modalités d'évaluation des élèves (livret de l'élève, contrôle continu...).

Incitation à la réflexion et l'innovation pédagogique.

12. Définition des actions de diffusion et de création, liées aux activités de l'enseignement et de la sensibilisation.
13. Garant du suivi, de la cohérence et de la pédagogie appliquée dans l'école.
14. Assistance si besoin des professeurs, dans leur travail, soit pédagogiquement, soit matériellement.
15. Fonction d'enseignant dans les spécificités de sa formation ou de ses compétences (direction d'ensemble, cours divers y compris la préparation...) selon les besoins de l'école de musique.
16. Participation aux jurys d'examen s'il y a lieu.

Rôle de régie

17. Responsabilité de la gestion des locaux qui lui sont affectés.
18. Secrétariat nécessaire au bon déroulement des activités.
19. Organisation et planification des interventions musicales, manifestations diverses, gestion de la logistique et du bon déroulement (transport de matériel, réservation des salles, communication...).

Rôle culturel

20. Développement et coordination de l'action culturelle émanant de l'école de musique en direction des publics et sur le territoire.

Remarques

1. Compte tenu de toutes les autres missions, la fonction d'enseignant (15) ne devrait pas dépasser 10 heures hebdomadaires.
2. Compte tenu de la spécificité des écoles de musique, la fonction de directeur musical d'un orchestre d'harmonie n'est pas prise en compte dans le présent document, bien que les deux fonctions soient liées dans la plupart des cas.

Ecoles de musique associatives en Savoie

	ÉCOLES DE MUSIQUE ASSOCIATIVES	ADHÉSION SYDEMAS	OBSERVATIONS
1	Ecole de musique de La Motte-Servolex		Passée territoriale
2	Ecole cantonale des arts vivants de La Ravoire	X	
3	Ecole de musique de La Rochette	X	
4	Ecole de musique de Bourg-Saint-Maurice		Passée territoriale
5	Harmonie de Saint-Julien-Montdenis Echo Ardoisier	X	
6	Harmonie Le charmant Som, Les Echelles	X	
7	Ecole de musique de Grésy-sur-Aix	X	
8	Ecole de musique du canton de Saint-Alban-Laysse	X	
9	Ecole de musique de Val-d'Isère		
10	Ecole de musique des Bauges	X	
11	Ecole de musique de Cognin	X	
12	Ecole de musique du canton des Albans	X	
13	Ecole de musique de l'APS	X	
14	Fanfare de l'Echo de Montbel	X	A rejoint l'APS
15	Association Loisirs musique, Voglans		
16	Association Les Farendelles, Les Echelles	X	
17	Atelier de musique du Bourget		
18	Atelier musical de l'Echo du Grenand	X	
19	Atelier musical de Gilly-sur-Isère		N'existe plus
20	Atelier musical de Grésy-sur-Isère		
21	Association Parenthèse DEVA	X	