

# **CN D ENSEIGNEMENT DE LA DANSE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE**

Fiche Droit

Juillet 2020

Centre national de la danse  
Ressources professionnelles  
+33 (0)1 41 839 839  
ressources@cnd.fr  
**cnd.fr**

## SOMMAIRE

<b>1. LES CADRES D'EMPLOI D'ENSEIGNANTS ARTISTIQUES DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE .....</b>	<b>2</b>
- L'assistant territorial d'enseignement artistique (ATEA) – spécialité danse .....	2
- Le professeur territorial d'enseignement artistique (PEA) – spécialité danse .....	2
<b>2. LES ENSEIGNANTS FONCTIONNAIRES.....</b>	<b>3</b>
- Recrutement en tant que ATEA .....	3
- Recrutement en tant que PEA .....	6
- Organisation des concours et examens professionnels .....	8
- La fin des fonctions.....	9
<b>3. LES ENSEIGNANTS AGENTS CONTRACTUELS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE.....</b>	<b>11</b>
- Les cas de recours aux agents contractuels prévus par la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 .....	11
- Le contrat d'engagement de l'agent contractuel.....	13
- La fin des fonctions.....	14
- Le CDI dans la fonction publique territoriale.....	16
- La titularisation des agents contractuels .....	16
- La mobilité des agents contractuels entre collectivités territoriales.....	16
- La mise à disposition des agents contractuels .....	17
- Le droit au reclassement des agents contractuels .....	17
- Le sort des salariés d'associations dont l'activité est reprise par une collectivité publique. ....	17
<b>4. PETIT LEXIQUE DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE.....</b>	<b>18</b>
<b>5. ADRESSES UTILES .....</b>	<b>20</b>

## 1. LES CADRES D'EMPLOI D'ENSEIGNANTS ARTISTIQUES DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Deux cadres d'emplois caractérisent, organisent et réglementent la fonction d'enseignant de la danse dans le secteur public de l'enseignement artistique spécialisé.

Il est possible d'être recruté sur ces cadres d'emploi en qualité de fonctionnaire ou d'agent contractuel.

- **L'assistant territorial d'enseignement artistique (ATEA) – spécialité danse**  
(a remplacé le cadre d'emploi d'assistant spécialisé d'enseignement artistique au 1<sup>er</sup> avril 2012)

Il appartient à un cadre d'emplois culturels de catégorie B.

Ce cadre d'emploi a été créé par le décret n°2012-437 du 29 mars 2012 et résulte de la fusion des deux anciens cadres d'emploi de la catégorie B, les assistants et les assistants spécialisés d'enseignement artistique. Ce décret est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2012.

Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2012, le cadre d'emploi des assistants territoriaux d'enseignement artistique relève des dispositions du décret n°2010-329 du 22 mars 2010 portant dispositions statutaires communes à divers cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale.

Le cadre d'emploi des assistants territoriaux d'enseignement artistique comprend les 3 grades suivants :

- 1<sup>o</sup> Assistant d'enseignement artistique (ce grade n'est pas ouvert dans la spécialité danse) ;
- 2<sup>o</sup> Assistant d'enseignement artistique principal de 2<sup>ème</sup> classe ;
- 3<sup>o</sup> Assistant d'enseignement artistique principal de 1<sup>ère</sup> classe.

Seuls les 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> grades sont ouverts dans la spécialité danse.

L'assistant d'enseignement artistique principal de 2<sup>ème</sup> et 1<sup>ère</sup> classe est chargé de tâches d'enseignement dans les conservatoires à rayonnement régional (anciens Conservatoires nationaux de régions), départemental (anciennes Écoles nationales de musique), communal ou intercommunal (anciennes Écoles municipales de musique agréées) classés et les établissements d'enseignement de la musique, de la danse et de l'art dramatique non classés.

Il est également chargé d'apporter une assistance technique ou pédagogique au professeur de danse. Il est placé sous l'autorité du directeur de l'établissement.

Ils peuvent notamment apporter, sous la responsabilité des personnels enseignants de l'Éducation nationale, leur concours aux enseignements artistiques dans les écoles élémentaires.

Le temps plein hebdomadaire est fixé à 20 h.

- **Le professeur territorial d'enseignement artistique (PEA) – spécialité danse**

Il appartient à un cadre d'emplois culturels de catégorie A. Ce cadre comprend les grades de professeur de classe normale et de professeur hors-classe.

Le professeur enseigne dans les conservatoires à rayonnement régional, les conservatoires à rayonnement départemental et les conservatoires à rayonnement communal ou intercommunal.

Le temps plein hebdomadaire est fixé à 16 h. Il est placé sous l'autorité du directeur de l'établissement. Il peut assurer la direction pédagogique et administrative des conservatoires à rayonnement communal ou intercommunal, et, par dérogation, des établissements non classés.

## 2. LES ENSEIGNANTS FONCTIONNAIRES

Pour enseigner dans la FPT en qualité de fonctionnaire, il est nécessaire de passer un concours.

### - Recrutement en tant que ATEA

Recrutement dans le grade d'assistant d'enseignement artistique principal de 2<sup>ème</sup> classe  
Le **concours externe** est accessible sur titre, c'est-à-dire aux titulaires du Diplôme d'État de professeur de danse. Il doit permettre au jury d'apprécier les qualités du candidat au cours d'un entretien dont la durée est fixée à 30 minutes.

Il n'y a pas de **concours interne** pour la spécialité danse.

Le **concours réservé**. Les candidats concernés sont ceux qui ont été recrutés entre le 14 mai 1996 et le 10 mai 2000 pour la spécialité danse, discipline danse classique, danse contemporaine, danse jazz.

Les candidats doivent également remplir les conditions suivantes :

- être agent non titulaire, quelle que soit la dénomination utilisée dans l'acte d'engagement (contractuel, vacataire, auxiliaire...)
- avoir été en fonction ou en congé pendant au moins deux mois entre le 10 juillet 1999 et le 10 juillet 2000.
- posséder les diplômes requis ou une expérience équivalente, dans les conditions fixées par le décret du 13 mars 2002.
- avoir une ancienneté de 3 ans au cours des 8 dernières années précédant la date de clôture du concours ou de la proposition d'intégration.

Il n'existe pas de concours pour être recruté directement au grade d'assistant d'enseignement artistique principal de 1<sup>ère</sup> classe.

L'avancement au grade d'assistant d'enseignement artistique principal de 1<sup>ère</sup> classe est possible :

→ Par la voie d'un examen professionnel pour les fonctionnaires justifiant d'au moins :

- 2 années de service dans le 5<sup>ème</sup> échelon du grade d'assistant d'enseignement artistique principal de 2<sup>ème</sup> classe
- et 3 années de services effectifs dans un cadre d'emploi de catégorie B ou de même niveau,

→ Par la voie du choix, après inscription sur un tableau d'avancement établi après avis de la commission administrative paritaire, les fonctionnaires justifiant d'au moins :

- 1 an de service dans le 6<sup>ème</sup> échelon du grade d'assistant d'enseignement artistique principal de 2<sup>ème</sup> classe
- et 5 années de services effectifs dans un cadre d'emploi de catégorie B ou de même niveau.

### Rémunération

La rémunération de l'assistant d'enseignement artistique principal est déterminée par le décret n°2010-330 du 22 mars 2010, modifié par le décret n°2017-1737 du 21 décembre 2017.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, elle s'élève en début de carrière à 1668,22 € (brut mensuel) et en fin de carrière à 2750,70 € (brut mensuel).

## Déroulé de carrière

### Assistants territoriaux d'enseignement artistique (au 1<sup>er</sup> janvier 2019)

2<sup>ème</sup> grade (assistant d'enseignement artistique principal 2<sup>ème</sup> classe)

ÉCHELONS	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	TRAITEMENT BRUT MENSUEL (EN €)	AVANCEMENT D'ÉCHELON
13	638	534	2502,34	--
12	599	504	2361,76	4 ans
11	567	480	2249,29	3 ans
10	542	461	2160,26	3 ans
9	528	452	2118,08	3 ans
8	506	436	2043,11	3 ans
7	528	416	1949,39	2 ans
6	458	401	1879,10	2 ans
5	444	390	1827,55	2 ans
4	429	379	1776,00	2 ans
3	415	369	1729,14	2 ans
2	399	362	1696,34	2 ans
1	389	356	1668,22	1 an

3<sup>ème</sup> grade (assistant d'enseignement artistique principal 1<sup>ère</sup> classe)

ÉCHELONS	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	TRAITEMENT BRUT MENSUEL (EN €)	AVANCEMENT D'ÉCHELON
11	707	587	2750,70	--
10	684	569	2666,35	3 ans
9	660	551	2582,00	3 ans
8	638	534	2502,34	3 ans
7	604	508	2380,50	3 ans
6	573	484	2268,04	3 ans
5	547	465	2179,00	2 ans
4	513	441	2066,54	2 ans
3	484	419	1963,44	2 ans
2	461	404	1893,15	2 an
1	446	392	1836,92	1 an

Les fonctionnaires du 2<sup>ème</sup> grade promus au 3<sup>ème</sup> grade sont classés dans ce nouveau grade selon le tableau de correspondance suivant :

SITUATION DANS LE 2EME GRADE	SITUATION DANS LE 3EME GRADE	ANCIENNETE CONSERVEE dans la limite de la durée de l'échelon
13 <sup>ème</sup> échelon	9 <sup>ème</sup> échelon	Ancienneté acquise
12 <sup>ème</sup> échelon	8 <sup>ème</sup> échelon	3/4 de l'ancienneté acquise
11 <sup>ème</sup> échelon	7 <sup>ème</sup> échelon	3/4 de l'ancienneté acquise
10 <sup>ème</sup> échelon	6 <sup>ème</sup> échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
9 <sup>ème</sup> échelon	5 <sup>ème</sup> échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
8 <sup>ème</sup> échelon	4 <sup>ème</sup> échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
7 <sup>ème</sup> échelon	3 <sup>ème</sup> échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
6 <sup>ème</sup> échelon	2 <sup>ème</sup> échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
5 <sup>ème</sup> échelon : - à partir de 2 ans	1 <sup>er</sup> échelon	Ancienneté acquise au-delà de 2 ans

## Dispositions transitoires

Au 1<sup>er</sup> avril 2012, les assistants spécialisés d'enseignement artistique en poste dans les conservatoires sont intégrés dans le nouveau cadre d'emploi des assistants territoriaux d'enseignement artistique selon le tableau de correspondance suivant :

GRADE D'ORIGINE : ASSISTANT SPECIALISE D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE	GRADE D'INTEGRATION : ASSISTANT D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE PRINCIPAL DE 1ERE CLASSE	ANCIENNETE D'ECHELON CONSERVEE dans la limite de l'échelon d'accueil
11 <sup>ème</sup> échelon	10 <sup>ème</sup> échelon	Ancienneté acquise
10 <sup>ème</sup> échelon	9 <sup>ème</sup> échelon	3/4 de l'ancienneté acquise
9 <sup>ème</sup> échelon :		
- à partir d'1 an	8 <sup>ème</sup> échelon	3/2 de l'ancienneté acquise au-delà d'1 an
- avant 1 an	7 <sup>ème</sup> échelon	Ancienneté acquise majorée de 2 ans
8 <sup>ème</sup> échelon	7 <sup>ème</sup> échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
7 <sup>ème</sup> échelon :		
- à partir de 2 ans	6 <sup>ème</sup> échelon	2 fois l'ancienneté acquise au-delà de 2 ans
- avant 2 ans	5 <sup>ème</sup> échelon	Ancienneté acquise
6 <sup>ème</sup> échelon	4 <sup>ème</sup> échelon	4/5 de l'ancienneté acquise
5 <sup>ème</sup> échelon	3 <sup>ème</sup> échelon	4/5 de l'ancienneté acquise
4 <sup>ème</sup> échelon :		
- à partir d'1 an	2 <sup>ème</sup> échelon	4/3 de l'ancienneté acquise au-delà d'1 an
- avant 1 an	1 <sup>er</sup> échelon	Ancienneté acquise
3 <sup>ème</sup> échelon	2 <sup>ème</sup> échelon provisoire	3/5 de l'ancienneté acquise majorée de 6 mois
2 <sup>ème</sup> échelon :		
- à partir d'un an	2 <sup>ème</sup> échelon provisoire	Ancienneté acquise au-delà d'1 an
- avant 1 an	1 <sup>er</sup> échelon provisoire	Ancienneté acquise majorée d'1 an
1 <sup>er</sup> échelon	1 <sup>er</sup> échelon provisoire	Ancienneté acquise

ÉCHELONS PROVISOIRES	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	TRAITEMENT BRUT MENSUEL (EN €)	AVANCEMENT D'ÉCHELON (DURÉE MINIMALE)	AVANCEMENT D'ÉCHELON (DURÉE MAXIMALE)
2 <sup>ème</sup> échelon provisoire	384	352	1639,64	1 an et 8 mois	2 ans
1 <sup>er</sup> échelon provisoire	363	337	1569,77	1 an et 8 mois	2 ans

Les services accomplis par ces agents dans leur cadre d'emploi et leur grade d'origine sont assimilés à des services accomplis dans leur cadre d'emploi et leur grade d'intégration.

Les lauréats des concours d'accès au cadre d'emploi des assistants spécialisés d'enseignement artistique peuvent être nommés, en qualité de stagiaire, dans le grade d'assistant d'enseignement artistique principal de 1<sup>ère</sup> classe.

Les fonctionnaires stagiaires qui ont commencé leur stage dans le cadre d'emploi d'assistant spécialisé d'enseignement artistique poursuivent leur stage dans leur cadre d'emploi et grade d'intégration.

## - **Recrutement en tant que PEA**

Le recrutement des professeurs est organisé par concours ou examen professionnel.

Le **concours externe** est accessible sur titre, c'est-à-dire aux candidats titulaires d'un certificat d'aptitude aux fonctions de professeur, avec épreuves.

Il doit permettre au jury d'apprécier les compétences et les qualités du candidat. L'entretien avec le jury d'une durée de 30 minutes a pour objet d'évaluer l'expérience professionnelle des candidats et leurs aptitudes à exercer leur profession dans le cadre des missions dévolues.

Le **concours interne** est accessible aux assistants d'enseignement artistique principal, spécialité danse qui justifient de 3 ans de services publics effectifs au 1<sup>er</sup> janvier de l'année du concours.

Phase d'admissibilité : examen du dossier du candidat, qui comprend obligatoirement la justification que l'intéressé a obtenu l'un des diplômes exigés pour l'accès au concours externe d'assistant spécialisé d'enseignement artistique, son curriculum vitae et une présentation écrite, de vingt pages dactylographiées au maximum, de son expérience antérieure et de son projet pédagogique (coefficient 2).

Phase d'admission :

a) Cours dispensé à un groupe de six élèves au moins, du niveau du deuxième ou troisième cycle du cursus A. Ce cours est accompagné par un musicien mis à la disposition du candidat (durée : quarante minutes).

b) Entretien (durée : vingt minutes).

c) Epreuve orale facultative de langue.

Le **concours réservé**. Les candidats concernés sont ceux qui ont été recrutés :

- entre le 14 mai 1996 et le 13 septembre 1998 pour la spécialité danse, discipline : danse classique
- entre le 13 septembre et le 10 mai 2000 pour la spécialité danse, disciplines danse contemporaine, danse jazz.

Les candidats doivent également remplir les conditions suivantes :

- être agent non titulaire, quelle que soit la dénomination utilisée dans l'acte d'engagement (contractuel, vacataire, auxiliaire...)
- avoir été en fonction ou en congé pendant au moins 2 mois entre le 10 juillet 1999 et le 10 juillet 2000.
- posséder les diplômes requis ou une expérience équivalente, dans les conditions fixées par le décret du 13 mars 2002.
- avoir une ancienneté de 3 ans au cours des 8 dernières années précédant la date de clôture du concours ou de la proposition d'intégration.

## L'examen professionnel.

Les fonctionnaires territoriaux qui justifient de 10 années de services effectifs accomplis dans les grades d'assistant d'enseignement artistique principal de 2<sup>ème</sup> classe ou 1<sup>ère</sup> classe, peuvent être inscrits sur liste d'aptitude après examen professionnel.

Cette inscription ne pourra intervenir qu'au vu des attestations établies par le CNFPT précisant que l'agent a accompli, dans son cadre d'emploi ou emploi d'origine, la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation pour les périodes révolues.

Pour la spécialité danse, les épreuves sont les suivantes :

1° Epreuve d'admissibilité : conduite d'une séance de travail dispensée à un groupe d'au moins cinq élèves de troisième cycle, cycle spécialisé ou cycle d'orientation professionnelle suivi d'un entretien (durée : 40 minutes pour la conduite de la séance de travail suivie de 10 minutes pour l'entretien ; coefficient 3).

2° Epreuve d'admission : entretien ayant pour point de départ un exposé du candidat sur ses compétences, sa motivation et son projet pédagogique. Cet entretien vise également à reconnaître les acquis de son expérience professionnelle sur la base d'un dossier constitué au moment de son inscription (durée : 30 minutes ; coefficient 2).

Pour la spécialité musique, discipline professeur chargé de direction (danse) :

1° Epreuve d'admissibilité : conduite d'une séance de travail, suivie d'un entretien, dispensée à un ou plusieurs élèves de troisième cycle, cycle spécialisé ou cycle d'orientation professionnelle (durée : 30 minutes pour la conduite d'une séance de travail suivie de 10 minutes pour l'entretien ; coefficient 3).

2° Epreuve d'admission : entretien sur les connaissances administratives et de l'environnement territorial, et sur les capacités de gestion et d'encadrement du candidat à diriger un établissement. Cet entretien a pour point de départ un exposé du candidat sur son parcours professionnel et sa motivation. Cet entretien vise également à reconnaître les acquis de son expérience professionnelle sur la base d'un dossier constitué au moment de son inscription (durée : 30 minutes ; coefficient 2).

## Rémunération

La rémunération d'un professeur d'enseignement artistique en danse varie de 1850,98 € (brut mensuel) en début de carrière à 3847,23 € (brut mensuel) en fin de carrière (dernier échelon de la hors classe). Ces montants s'appliquent à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

## Déroulé de carrière pour 2019 et 2020

Le décret n°2017-1401 du 25 septembre 2017 précise les évolutions d'indices bruts sur ces deux années :

### Professeur d'enseignement artistique hors classe

ÉCHELONS	INDICE BRUT		TRAITEMENT BRUT MENSUEL (EN €)	
	01/01/19	01/01/20	01/01/19	01/01/20
8	-	1015	-	3847,23
7	995	995	3776,94	3776,94
6	939	939	3575,45	3575,45
5	876	876	3350,51	3350,51
4	815	815	3130,26	3130,26
3	757	757	2924,08	2924,08
2	712	712	2764,75	2764,75
1	620	620	2436,73	2436,73



Professeur d'enseignement artistique de classe normale\*

ÉCHELONS	INDICE BRUT		TRAITEMENT BRUT MENSUEL (EN €)	
	01/01/19	01/01/20	01/01/19	01/01/20
9	821	821	3153,69	3153,69
8	763	763	2947,50	2947,50
7	712	712	2764,75	2764,75
6	668	668	2610,12	2610,12
5	608	608	2394,56	2394,56
4	558	558	2216,49	2216,49
3	519	519	2089,97	2089,97
2	488	488	1977,50	1977,50
1	450	450	1850,98	1850,98

\*Peuvent être nommés au grade de professeur d'enseignement artistique hors classe, dans la limite d'une nomination pour un effectif de sept professeurs d'enseignement artistique de classe normale, les professeurs d'enseignement artistique de classe normale ayant atteint le 6<sup>e</sup> échelon de leur grade.

**- Organisation des concours et examens professionnels**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010, la répartition de l'organisation des concours et examens professionnels est modifiée, conformément à la loi du 19 février 2007.

Les concours des Professeurs d'enseignement artistique et des Assistants territoriaux d'enseignement artistique, organisés antérieurement par le CNFPT (Centre national de la fonction publique territoriale), sont transférés aux centres départementaux de gestion (CDG).

**La périodicité envisagée pour les concours de PEA et d'ATEA est tous les 4 ans, mais des reports peuvent se produire.**

**Concours de PEA**

Le dernier concours d'accès au grade de professeur d'enseignement artistique, spécialité danse, s'est déroulé en février 2019. Il était organisé, en convention pour l'ensemble du territoire national, par le centre de gestion des Bouches-du-Rhône (CDG13) pour les trois spécialités : danse classique, danse contemporaine et danse jazz.

Le nombre total de postes ouverts était de 86, répartis comme suit :

- 36 postes spécialité « danse classique » (29 en concours externe et 7 en concours interne)
- 31 postes spécialité « danse contemporaine » (25 en concours externe et 6 en concours interne)
- 19 postes spécialité « danse jazz » (16 en concours externe et 3 en concours interne)

**Examen professionnel de PEA**

Un examen professionnel d'accès par voie de promotion interne au cadre d'emploi des professeurs territoriaux d'enseignement artistique est possible.

Plusieurs centres de gestion ont organisé cet examen pour l'année 2017.

Le prochain examen n'est pas encore programmé.

**Concours de PEA spécialité musique, discipline « professeur chargé de direction (musique, danse, art dramatique) »**

Le dernier concours d'accès au grade de professeur d'enseignement artistique, spécialité musique, discipline « professeur chargé de direction (musique, danse, art dramatique) », s'est déroulé en février 2019. Il était organisé, en convention pour l'ensemble du territoire national, par le centre interdépartemental de gestion de la grande couronne de la Région Ile-de-France.

Le nombre total de postes ouverts était de 50 (40 en concours externe et 10 en concours interne).

## Concours d'ATEA

Le dernier concours a eu lieu en 2018. Il était organisé par le centre de gestion des Bouches-du-Rhône (CDG 13). 180 postes étaient répartis comme suit :

- 66 postes spécialité « danse contemporaine ».
- 77 postes spécialité « danse classique ».
- 37 postes spécialité « danse jazz ».

## Examen professionnel d'assistant territorial d'enseignement artistique principal de 1<sup>ère</sup> classe

La réforme du cadre d'emploi des ATEA ne prévoit pas de concours pour accéder au grade d'ATEA principal de 1<sup>ère</sup> classe mais une possibilité d'avancement par la voie d'un examen professionnel.

Pour l'année 2020, quatre examens professionnels ont été organisés par les centres de gestions du Puy-de-Dôme, de la région Ile-de-France, de la Gironde et des Bouches-du-Rhône.

## - La fin des fonctions

### Le licenciement

Le licenciement d'un fonctionnaire peut intervenir pour différents motifs, selon qu'il est titulaire ou stagiaire. Selon le motif de licenciement, la procédure varie et le fonctionnaire bénéficie ou non d'une indemnité de licenciement.

Le licenciement d'un **fonctionnaire stagiaire** est possible pour 2 motifs : en cas d'inaptitude physique définitive ou en cas d'insuffisance professionnelle (après avis de la Commission administrative paritaire, s'il a accompli au moins la moitié de son stage et n'est pas titulaire dans un autre cadre d'emplois). Ces deux motifs de licenciement n'ouvrent pas droit à indemnité de licenciement.

Le licenciement d'un **fonctionnaire titulaire** peut intervenir pour les motifs suivants :

- Refus de postes après un congé de maladie (après avis de la Commission administrative paritaire et sans droit à indemnité de licenciement) ;
- Absence d'emploi vacant à l'issue d'un détachement sur un emploi fonctionnel (à la demande du fonctionnaire, droit à une indemnité de licenciement) ;
- Refus de poste à l'issue d'une disponibilité (refus de 3 propositions successives, après avis de la CAP et sans droit à indemnité de licenciement) ;
- Refus d'offre d'emploi par un fonctionnaire pris en charge par le CNFPT ou un centre de gestion (après plusieurs refus d'offres d'emploi et sans droit à une indemnité de licenciement) ;
- Insuffisance professionnelle (après avis du conseil de discipline, droit à une indemnité de licenciement) ;
- Refus d'une modification de la durée de travail d'un emploi à temps non complet (concerne les fonctionnaires dont la durée de travail est inférieure à un mi-temps qui refusent une modification de leur durée de travail et dont le poste est supprimé, droit à une indemnité de licenciement) ;
- Inaptitude physique définitive d'un fonctionnaire à temps non complet (après avis de la CAP et du comité médical, droit à une indemnité de licenciement).

Dans tous les cas, le fonctionnaire stagiaire ou titulaire pourra bénéficier des allocations chômage s'il remplit les conditions d'indemnisation requises.

### La démission

Tout fonctionnaire qui souhaite rompre sa relation de travail avec l'administration et quitter définitivement son emploi peut démissionner.

Pour que la démission soit valable, elle doit résulter d'une demande exprimant de manière claire et non équivoque la volonté expresse de quitter son administration ou son service.

Le fonctionnaire doit présenter sa démission par courrier recommandé avec accusé de réception ou remis en mains propres contre décharge.

Il ne pourra effectivement quitter son service qu'à condition que sa démission soit acceptée par l'administration dans le mois suivant la réception de la demande.  
Dès lors qu'elle est acceptée par l'administration, la démission est irrévocable.  
À partir de la date de démission, l'agent perd son statut de fonctionnaire. Il est radié des cadres.  
S'il souhaite par la suite retravailler dans la fonction publique, il doit repasser un concours ou être recruté en tant que contractuel.

La démission n'ouvre pas droit aux allocations chômage sauf en cas de démission légitime.  
L'administration n'est pas tenue de fournir un certificat de travail et un solde de tout compte.  
Cependant, ces documents peuvent être délivrés sur demande.

### **La rupture conventionnelle<sup>1</sup>**

Seul le fonctionnaire titulaire peut convenir d'une rupture conventionnelle.

Le fonctionnaire stagiaire n'y a pas droit.

Le fonctionnaire âgé d'au moins 62 ans et remplissant la condition de durée d'assurance requise pour obtenir une pension de retraite à taux plein ne peut pas convenir d'une rupture conventionnelle.

Ne peuvent pas non plus bénéficier d'une rupture conventionnelle les fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel.

La possibilité de convenir d'une rupture conventionnelle est prévue jusqu'au 31 décembre 2025.

Lorsque l'une des deux parties souhaite conclure une rupture conventionnelle, elle en informe l'autre partie par courrier recommandé avec accusé de réception ou remis en mains propres.  
Lorsque c'est le fonctionnaire qui est à l'initiative de la rupture conventionnelle, il doit adresser son courrier à la direction des ressources humaines.

Lorsque les deux parties parviennent à un accord sur les conditions de la rupture conventionnelle, elles signent une convention de rupture selon un modèle de convention fixé par arrêté ministériel<sup>2</sup>.

La convention fixe, notamment, le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle et la date de fin de contrat.

La rupture conventionnelle entraîne la radiation des cadres et la perte de qualité de fonctionnaire à la date de fin de contrat convenue dans la convention de rupture.

Le fonctionnaire aura droit aux allocations chômage, s'il en remplit les conditions d'attribution.

Si l'agent est à nouveau recruté au sein de la même collectivité territoriale (ou auprès de tout établissement public en dépendant) au cours des 6 ans suivant la rupture conventionnelle, il devra rembourser l'indemnité de rupture à sa collectivité.

---

1

- Article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;  
- Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique ;

<sup>2</sup> Arrêté du 6 février 2020 fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle prévus par le décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique

### 3. LES ENSEIGNANTS AGENTS CONTRACTUELS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

#### - Les cas de recours aux agents contractuels prévus par la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

Pour rappel, les emplois de la fonction publique territoriale ont principalement vocation à être occupés par des fonctionnaires territoriaux, mais les collectivités ont toutefois la possibilité de recruter des agents contractuels et ce, dans des conditions très limitées.

La loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, modifiée :

- par la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 et le décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015
  - et par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 et le décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019
- est venue encadrer le recrutement de ces agents :

BASE LÉGALE (Articles 3 à 3-3 de la loi du 26 janvier 1984)	MOTIFS DE RECOURS	NATURE ET DURÉE DU CONTRAT
Article 3	Besoin lié à un accroissement temporaire d'activité	CDD d'une durée maximum de 12 mois (renouvellement inclus) sur une même période de 18 mois consécutifs.
	Besoin lié à un accroissement saisonnier d'activité	CDD d'une durée maximum de 6 mois (renouvellement inclus) sur une même période de 12 mois consécutifs.
	Pour mener à bien un projet ou une opération identifié (contrat de projet) <sup>3</sup>	CDD dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération d'une durée minimale d'un an et d'une durée maximale de 6 ans.
Article 3-1	Remplacement temporaire sur un emploi permanent de fonctionnaire ou d'agents contractuels autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison notamment d'un congé annuel, d'un congé de maladie, de grave ou de longue maladie, d'un congé de longue durée, d'un congé de maternité ou pour adoption, d'un congé parental ...	CDD dans la limite de la durée de l'absence du fonctionnaire ou de l'agent contractuel à remplacer. Le CDD peut prendre effet avant le départ de l'agent remplacé.
Article 3-2	Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire	CDD d'une durée maximale d'1 an qui peut être prolongée dans la limite de 2 ans lorsque la procédure de recrutement n'a pu aboutir au terme de la 1 <sup>ère</sup> année. La conclusion du CDD n'est possible que lorsque la publicité de la création ou de la vacance de l'emploi a été effectuée auprès du CDG et sous réserve d'une recherche infructueuse de candidats statutaires.

<sup>3</sup> Article 17 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 et décret n°2020-172 du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la fonction publique  
département Ressources professionnelles –Enseignement de la danse dans la fonction publique territoriale – juillet 2020

Article 3-3 <sup>4</sup>	<b>Recrutement de contractuels sur des emplois permanents :</b>	CDD d'une durée maximale de 3 ans, renouvelable par reconduction expresse dans la limite d'une durée maximale de 6 ans.
	- Lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emploi de fonctionnaire susceptible d'assurer des fonctions correspondantes, <i>Ex : les danseurs des ballets municipaux</i>	
	- Lorsque les besoins du service ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté statutairement, <i>Attention : depuis le 22 décembre 2019, sont concernés les PEA (catégorie A) et les ATEA (catégorie B). Avant cette date, seuls étaient concernés les PEA.</i>	
	- Pour les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants, pour tous les emplois,	
	- Pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants, pendant une période de 3 années suivant leur création, prolongée, le cas échéant, jusqu'au 1 <sup>er</sup> renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création, pour tous les emplois,	
	- Pour les autres collectivités territoriales, pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50% d'un temps complet, <i>Soit : moins de 8h pour les PEA et moins de 10h pour les ATEA</i>	
- Dans les communes de moins de 2 000 habitants et dans les groupements de communes de moins de 10 000 habitants, lorsque la création ou la suppression d'un emploi dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public.		

<sup>4</sup> Conformément au V de l'article 94 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019, ces dispositions entrent en vigueur le lendemain de la publication des dispositions réglementaires prises pour l'application de l'article 15 de ladite loi. Le décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 a été publié le 21 décembre 2019.

## - **Le contrat d'engagement de l'agent contractuel**

### **Les mentions obligatoires figurant au contrat d'engagement de l'agent contractuel**

Depuis le décret du 29 décembre 2015, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, l'agent contractuel est recruté par un contrat écrit et non plus par arrêté.

Ce contrat doit comporter certaines mentions obligatoires :

- L'article de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 sur le fondement duquel l'engagement est établi. Lorsqu'il est conclu en application des articles 3 et 3-3 de la loi, il précise l'alinéa en vertu duquel il est établi.
- La date à laquelle le recrutement prend effet, sa durée et la date à laquelle il prend fin.
- Le poste occupé ainsi que la catégorie hiérarchique (A ou B) dont l'emploi relève.
- Les conditions d'emploi et de rémunération.
- Les droits et obligations de l'agent.
- Le cas échéant, la durée la période d'essai ainsi que la possibilité de son renouvellement.

Le contrat conclu pour un motif de remplacement d'agent absent, de vacance temporaire d'emploi ou d'accroissement temporaire d'activité comporte une définition précise du motif de recrutement.

En outre, le contrat de projet visé à l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 doit contenir les mentions suivantes :

- La description précise de l'événement ou du résultat déterminant la fin du contrat et modes d'évaluation et de contrôle de ce résultat,
- La durée du contrat correspondant à la durée prévisible du projet ou de l'opération
- La possibilité de rupture anticipée par l'employeur (rupture du contrat en cours)
- Le droit au versement d'une indemnité de rupture anticipée du contrat

### **La période d'essai**

La période d'essai ainsi que la possibilité de la renouveler doivent figurer au contrat pour pouvoir valablement s'appliquer.

Aucune période d'essai ne peut être prévue lorsqu'un contrat est conclu ou renouvelé par une même collectivité territoriale avec un même agent pour exercer les mêmes fonctions que celles prévues par le précédent contrat, ou pour occuper le même emploi que celui précédemment occupé.

La durée initiale de la période d'essai ne peut être supérieure à 1 jour ouvré par semaine de durée du contrat, et ce, dans la limite de :

- 3 semaines si la durée initialement prévue au contrat est inférieure à 6 mois,
- 1 mois si la durée initialement prévue au contrat est inférieure à 1 an,
- 2 mois si la durée initialement prévue au contrat est inférieure à 2 ans,
- 3 mois si la durée initialement prévue au contrat est supérieure ou égale à 2 ans,
- 3 mois lorsque le contrat est conclu à durée indéterminée.

Elle peut être renouvelée une fois pour une durée ne pouvant excéder sa durée initiale.

### **La rémunération des agents contractuels**

La collectivité a le pouvoir de fixer au cas par cas la rémunération des agents contractuels en prenant en compte différents critères tels que :

- les fonctions exercées,
- la qualification requise pour leur exercice,
- la qualification détenue par l'agent,
- son expérience professionnelle.

Le décret de 2015 prévoit une réévaluation de la rémunération des agents employés à durée indéterminée au minimum tous les trois ans.

## **L'entretien professionnel**

Les agents recrutés sur un emploi permanent par contrat :

- à durée indéterminée,
- à durée déterminée d'une durée supérieure à un an,

bénéficient, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, chaque année, d'un entretien professionnel conduit par leur supérieur hiérarchique direct et qui donne lieu à un compte-rendu. Cet entretien répond aux mêmes règles de procédure que celles prévues pour les fonctionnaires territoriaux.

### **- La fin des fonctions**

Une fois le terme du contrat à durée déterminée arrivé, les parties sont libres de tout engagement. Le départ de l'agent se fait sans préavis ni indemnité.

### **La notification par la collectivité employeur de son intention de renouveler ou non le contrat**

Si le contrat est susceptible d'être renouvelé, l'employeur doit informer l'agent de sa volonté de renouveler ou non le contrat dans le délai minimum suivant :

- \*pour les contrats d'une durée de moins de 6 mois : 8 jours avant le terme du contrat
- \*pour les contrats d'une durée de 6 mois à 2 ans : 1 mois avant le terme du contrat
- \*pour les contrats d'une durée égale ou supérieure à 2 ans : 2 mois avant le terme du contrat
- \*pour les contrats susceptibles d'être renouvelés pour une durée indéterminée en application des dispositions législatives ou réglementaires : 3 mois

Les durées d'engagement à prendre en compte pour déterminer ce délai de prévenance sont décomptées en tenant compte de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent, y compris lorsqu'il y a eu interruption de contrat (uniquement si cette interruption n'excède pas 4 mois et qu'elle n'est pas due à une démission de l'agent).

Lorsqu'il lui est proposé de renouveler le contrat, l'agent a 8 jours pour faire connaître son acceptation.

S'il ne répond pas, il est présumé renoncer à son emploi et sera considéré comme démissionnaire.

Le cas particulier du contrat de projet :

Lorsque le contrat a été conclu pour une durée de moins de 6 ans et que le projet n'est pas terminé, il peut être renouvelé dans la limite d'une durée totale de 6 ans.

L'employeur doit notifier à l'agent son intention de renouveler le contrat dans des délais qui varient en fonction de la durée initiale du contrat de l'agent :

- \*agent recruté pour une durée inférieure ou égale à 3 ans : au plus tard 2 mois avant la fin de son contrat.
- \*agent recruté pour une durée supérieure à 3 ans : au plus tard 3 mois avant la fin de son contrat.

L'agent a 8 jours pour faire connaître sa réponse.

En l'absence de réponse dans ce délai, l'agent est considéré avoir renoncé à la poursuite de son contrat.

### **La démission**

L'agent contractuel peut démissionner de son emploi sans avoir l'obligation de se justifier.

Il doit en revanche respecter un préavis qui est de :

- \*8 jours s'il a accompli moins de 6 mois de services ;
- \*1 mois s'il a accompli des services de 6 mois à 2 ans ;
- \*2 mois si la durée des services est égale ou supérieure à 2 ans.

La démission est présentée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Elle doit être non équivoque et exprimer la volonté de l'intéressé.

Attention : dans le cadre d'un contrat de projet, l'agent ne peut pas mettre un terme de manière anticipée à son contrat.

## **Le licenciement**

Un agent contractuel ne bénéficie pas de la sécurité de l'emploi et peut donc être licencié (même s'il a été engagé en CDD).

Différents motifs de licenciement existent (inaptitude physique définitive, motifs disciplinaires, insuffisance professionnelle, disparition du besoin ou la suppression de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent ...) et répondent à des procédures et délais de préavis bien précis.

Une indemnité de licenciement peut également lui être versée.

Le cas particulier du contrat de projet :

L'administration peut décider de rompre le contrat en cours uniquement après un délai d'au moins 1 an. Ce délai est calculé à partir de la date de début du contrat initial et seulement dans les 2 cas suivants :

- Le projet ou l'opération ne peut pas se réaliser
- Le résultat du projet ou de l'opération a été atteint avant la fin prévue du contrat

L'employeur doit notifier à l'agent son intention de mettre fin au contrat dans des délais qui varient en fonction de la durée de son contrat :

- agent recruté pour une durée inférieure ou égale à 3 ans : au plus tard 2 mois avant la fin de son contrat.
- agent recruté pour une durée supérieure à 3 ans : au plus tard 3 mois avant la fin de son contrat.

L'agent percevra une indemnité d'un montant égal à 10% de la rémunération totale perçue à la date de la rupture anticipée.

## **La rupture conventionnelle<sup>5</sup>**

La rupture conventionnelle consiste en un accord mutuel par lequel un agent contractuel et son administration conviennent des conditions de cessation définitive de fonctions dans le respect d'une procédure fixée par la loi.

La rupture conventionnelle n'est ouverte qu'aux agents contractuels en CDI.

Lorsque l'une des deux parties souhaite conclure une rupture conventionnelle, elle en informe l'autre partie par courrier recommandé avec accusé de réception ou remis en mains propres. Lorsque c'est l'agent contractuel qui a l'initiative de la rupture conventionnelle, il doit adresser son courrier à la direction des ressources humaines.

Lorsque les deux parties parviennent à un accord sur les conditions de la rupture conventionnelle, elles signent une convention de rupture selon un modèle de convention fixé par arrêté ministériel.

La convention fixe, notamment, le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle et la date de fin de contrat.

La rupture conventionnelle entraîne la radiation des effectifs de l'agent contractuel à la date de fin de contrat convenue dans la convention de rupture.

L'agent contractuel aura droit aux allocations chômage, s'il en remplit les conditions d'attribution.

Si l'agent contractuel est à nouveau recruté au sein de la même collectivité territoriale (ou auprès de tout établissement public en dépendant) au cours des 6 ans suivant la rupture conventionnelle, il devra rembourser l'indemnité de rupture à sa collectivité.

## **L'obligation de délivrer un certificat administratif de travail à l'expiration du contrat**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, la collectivité a l'obligation de délivrer un certificat de travail à l'agent contractuel à la fin du contrat ou à l'issue de la période de licenciement. Ce document est destiné à faire valoir son ancienneté de services en cas de réembauche au sein de la fonction publique.

---

5

- Article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;  
- Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique ;  
- Arrêté du 6 février 2020 fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle prévus par le décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique



## - Le CDI dans la fonction publique territoriale

La loi n°2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique (publiée au JO du 27 juillet 2005) a prévu la limitation de la durée de certains contrats à durée déterminée et la conclusion de contrats à durée indéterminée dans la fonction publique territoriale.

### **La limitation de la durée des contrats à durée déterminée**

Selon cette loi de 2005 (transposée à l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 et modifiée par la loi du 6 août 2019), le recours à des agents contractuels sur des emplois permanents est limité aux cas suivants :

- lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes. **Les danseurs des ballets municipaux** sont embauchés par voie contractuelle, il n'existe pas en effet de recrutement par voie statutaire sur ces postes.
- pour toutes les catégories d'emplois lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté statutairement.  
Attention : cette disposition a été modifiée par la loi du 6 août 2019 et est entrée en vigueur le 22 décembre 2019. Pour les agents embauchés avant cette date, le recrutement sur un emploi permanent n'était possible que pour les emplois de catégorie A (donc les PEA et non les ATEA)
- pour les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants, pour tous les emplois,
- pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants, pendant une période de 3 années suivant leur création, prolongée, le cas échéant, jusqu'au 1er renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création, pour tous les emplois,
- pour les autres collectivités territoriales, pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50% d'un temps complet,  
*Soit : moins de 8h pour les PEA et moins de 10h pour les ATEA*

La durée totale des contrats à durée déterminée successifs est limitée à 6 ans. Si, à l'issue de la période de 6 ans, l'engagement est reconduit, le contrat est conclu pour une durée indéterminée.

## - La titularisation des agents contractuels

Depuis la loi du 6 août 2019, lorsqu'un agent non titulaire recruté sur le fondement des articles 3-2 ou 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 est inscrit sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les missions englobent l'emploi qu'il occupe, il peut être nommé en qualité de fonctionnaire stagiaire par l'autorité territoriale, au plus tard au terme de son contrat (article 3-4 de la loi du 26 janvier 1984).

Avant cette loi, la collectivité avait l'obligation de le recruter en qualité de fonctionnaire sur ce poste. Ce principe a été supprimé par la loi du 6 août 2019. Il ne s'agit plus désormais que d'une possibilité.

### **La résorption de l'emploi précaire mise en œuvre par la loi du 12 mars 2012, dite « loi Sauvadet »**

La loi n°2012-347 du 12 mars 2012 publiée au JO du 13 mars 2012, comprend de nombreuses mesures, notamment sur la lutte contre les discriminations, mais c'est principalement sur « l'accès à l'emploi titulaire et l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique » que l'on trouve ses dispositions les plus abondantes.

À côté de la modification de l'encadrement des cas de recours aux agents non titulaires (cf. plus haut), la loi prévoyait une sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels par le biais de deux mécanismes : des conditions plus favorables pour accéder au CDI et des dispositifs de titularisation. Les agents concernés ont pu bénéficier de ces mesures jusqu'au 13 mars 2018.

Ces dispositifs étant expirés, les agents ne peuvent plus aujourd'hui s'en prévaloir.

## - La mobilité des agents contractuels entre collectivités territoriales

Le nouvel article 3-5 de la loi du 26 janvier 1984 favorise la mobilité des agents contractuels entre collectivités territoriales en instaurant une nouvelle possibilité de recrutement pour une durée indéterminée.

Une collectivité pourra ainsi recruter en CDI un agent contractuel bénéficiant déjà dans une autre collectivité d'un CDI sous réserve de remplir les conditions suivantes :

- Le recrutement doit intervenir sur le fondement de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984
- L'agent devra exercer dans la nouvelle collectivité des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique (A ou B) que celle occupée dans la précédente collectivité.

Dans ces conditions, la collectivité peut donc, par décision expresse, lui maintenir le bénéfice du CDI.

#### - **La mise à disposition des agents contractuels**

Par effet de l'article 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, les agents contractuels bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée peuvent, pour des fonctions de même nature que celles exercées dans la collectivité territoriale ou l'établissement public qui les emploie, être mis à disposition auprès d'une autre collectivité publique :

- Les agents employés par une collectivité territoriale peuvent être mis à disposition auprès d'un établissement public qui lui est rattaché, d'un établissement public de coopération intercommunale dont elle est membre ou d'un établissement public rattaché à l'établissement public de coopération intercommunale dont elle est membre,
- Les agents employés par un établissement public peuvent être mis à disposition auprès de la commune à laquelle il est rattaché,
- Les agents employés par un établissement public de coopération intercommunale peuvent être mis à disposition auprès de l'une des communes qui en est membre ou de l'un des établissements publics qui lui est rattaché.

#### - **Le droit au reclassement des agents contractuels**

Le Conseil d'État considère, depuis 2008<sup>6</sup>, que lorsqu'un contrat conclu entre un agent contractuel et l'administration est entaché d'une irrégularité, celui-ci doit être régularisé afin de permettre à l'agent de poursuivre l'exécution normale de son contrat.

Lorsque, en revanche, aucune régularisation n'est possible, l'administration a l'obligation de proposer à l'agent un emploi de niveau équivalent.

Le bénéfice d'un droit au reclassement est également reconnu aux agents contractuels en CDI dont le poste est finalement attribué à un fonctionnaire. L'administration employant ces agents doivent, avant tout licenciement, chercher à reclasser leurs salariés<sup>7</sup>.

Enfin, l'article 16 du décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 prévoit un reclassement des agents contractuels en cas d'inaptitude physique.

#### - **Le sort des salariés d'associations dont l'activité est reprise par une collectivité publique.**

Les salariés d'une association dont l'activité a été reprise par une personne morale de droit public bénéficient du droit à la continuité de leur contrat de travail, conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

La collectivité ou l'établissement public repreneurs ont l'obligation de proposer un contrat de travail de droit public aux salariés de l'ancienne structure.

En tout état de cause, le contrat proposé par la personne publique devra maintenir les clauses substantielles de l'ancien contrat de travail.

Ainsi, la durée du contrat, déterminée ou indéterminée, devra être reprise à l'identique. Le salarié qui était en CDI ne pourra pas se voir proposer un CDD de droit public en remplacement de son ancien contrat.

De même, les clauses concernant la rémunération ne pourront être modifiées qu'en cas d'incompatibilité avec une règle de droit public.

Lorsque le salarié refuse les stipulations de son nouveau contrat, la personne publique repreneuse pourra le licencier, selon les règles prévues par le droit du travail et le contrat de travail dudit salarié.

<sup>6</sup> CE, sect., 31 déc. 2008, n° 283256, Cavallo

<sup>7</sup> CE, avis, sect., 25 sept. 2013, n°365139

## 4. PETIT LEXIQUE DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

### a) Les concours

Deux types de concours existent :

- **les concours externes** sont ouverts aux candidats extérieurs à l'administration et possédant un niveau de diplôme déterminé ;
- **les concours internes** sont ouverts aux fonctionnaires et aux agents publics ayant accompli une certaine durée de services dans l'administration.
- Un concours se décompose généralement en deux phases :
- **Admissibilité** : la plupart du temps, cette phase consiste en des épreuves écrites. Le candidat déclaré admissible par le jury peut accéder à la seconde phase :
- **Admission** : en général, il s'agit d'épreuves orales.

Les concours de la fonction publique territoriale sont organisés soit par le CNFPT, soit par les centres de gestion départementaux, soit par les collectivités locales non affiliées à ces centres (grandes collectivités).

### b) Les examens professionnels

Les examens professionnels sont ouverts aux seuls fonctionnaires titulaires. Ils permettent à ceux qui réussissent les épreuves d'obtenir un avancement de grade dans leur cadre d'emplois ou l'accès au cadre d'emplois immédiatement supérieur.

### c) Le cadre d'emplois

Chaque cadre d'emplois est accessible par un concours déterminé. Les personnes qui appartiennent à un même cadre d'emplois peuvent occuper les différents emplois correspondants ; elles sont soumises aux mêmes textes régissant la carrière.

Exemple : le cadre d'emplois des administrateurs territoriaux donne accès aux emplois de chargé de mission, directeur de structure...

Un cadre d'emplois comprend plusieurs grades : un grade initial et des grades d'avancement, accessibles successivement soit par ancienneté, soit après réussite à un examen professionnel.

Les cadres d'emplois sont regroupés par filières en fonction de la nature des emplois : filières administrative, technique, sanitaire et sociale, sportive, culturelle (enseignement artistique, patrimoine et bibliothèques), sécurité, animation.

### d) La catégorie

Trois catégories existent, en fonction du niveau de diplôme requis pour le concours externe :

- catégorie A : niveau bac + 3 (et plus)**
- catégorie B : niveau baccalauréat à bac + 2**
- catégorie C : niveau inférieur au baccalauréat**

**e) Réussite au concours**

Un lauréat de concours est un candidat ayant réussi le concours. Les admis aux concours ne sont pas classés par ordre de mérite mais par ordre alphabétique : le terme « lauréat » ne signifie donc pas « premier au concours ».

Le candidat est ensuite classé sur une liste d'aptitude, par ordre alphabétique. Cette inscription ne vaut pas recrutement. Elle est valable dans un délai de quatre ans, ou si aucun concours n'a été organisé dans ce délai, jusqu'à la date d'organisation d'un nouveau concours.

Le candidat admis reçoit alors des propositions d'offre d'emplois par les collectivités locales ou les établissements publics.

Une fois recruté, le lauréat de concours est radié de la liste d'aptitude. Il est nommé stagiaire par la collectivité qui l'a recruté. La période de stage est obligatoire et dure en général une année. Au cours de cette période, il suit une formation au CNFPT.

À l'issue du stage, la collectivité employeur décide soit de le titulariser, soit de prolonger son stage, soit de le licencier.

Lorsqu'il est titularisé, sa carrière de fonctionnaire commence...

**f) LE CNFPT (Centre national de la fonction publique territoriale)**

Le CNFPT est un établissement public unique, paritaire et déconcentré, au service des collectivités territoriales et de leurs agents. Il est chargé de la formation et de la professionnalisation de l'ensemble des personnels des collectivités locales, de l'organisation de certains concours et examens de la fonction publique territoriale, de la régulation de l'emploi et des carrières des cadres des collectivités locales.

## 5. ADRESSES UTILES

### **CNFPT Services Centraux**

10-12 rue d'Anjou  
75381 Paris cedex 08  
T 01 55 27 44 00  
F 01 55 27 44 01  
[www.cnfpt.fr](http://www.cnfpt.fr)

Le site du CNFPT comporte différentes entrées (selon votre qualité : agent de la fonction publique territoriale, particulier ou collectivité territoriale). Il regroupe également toutes les informations utiles et précises pour mieux connaître les missions du CNFPT et la Fonction publique territoriale dans son ensemble. Parmi elles, des contacts pour chaque délégation régionale, des offres d'emploi, le répertoire des métiers territoriaux ...

### **Délégations régionales**

#### **Alsace-Moselle**

5 rue des Récollets  
BP 54093  
57040 Metz cedex 1  
T 03 87 39 97 40  
F 03 87 39 97 69  
[www.alsacemoselle.cnfpt.fr](http://www.alsacemoselle.cnfpt.fr)

#### **Aquitaine**

71 allée Jean Giono  
33075 Bordeaux cedex  
T 05 56 99 93 50  
F 05 56 99 95 15  
[www.aquitaine.cnfpt.fr](http://www.aquitaine.cnfpt.fr)

#### **Auvergne**

23 place Delille  
3011 Clermont-Ferrand cedex 1  
T 04 73 74 52 20  
F 04 73 92 54 34  
[www.cnfpt-auvergne.fr](http://www.cnfpt-auvergne.fr)

#### **Bourgogne**

6-8 rue Marie Curie - BP 37904  
21079 Dijon cedex  
T 03 80 74 77 00  
F 03 80 74 77 89  
[www.bourgogne.cnfpt.fr](http://www.bourgogne.cnfpt.fr)

#### **Bretagne**

Parc Innovation  
de Bretagne Sud - C. P. 58  
56038 Vannes cedex  
T 02 97 47 71 00  
F 02 97 47 71 19  
[www.bretagne.cnfpt.fr](http://www.bretagne.cnfpt.fr)

#### **Centre**

6 rue de l'Abreuvoir - BP 33  
45015 Orléans cedex 1  
T 02 38 78 94 94  
F 02 38 81 29 40  
[www.centre.cnfpt.fr](http://www.centre.cnfpt.fr)

#### **Champagne-Ardenne**

1 esplanade Lucien Péchart  
BP 3046  
10012 Troyes cedex  
T 03 25 83 10 60  
F 03 25 83 10 61  
[www.champagne-ardenne.cnfpt.fr](http://www.champagne-ardenne.cnfpt.fr)

#### **Corse**

57 avenue de Verdun  
Route du Salaro  
20000 Ajaccio  
T 04 95 50 45 00  
F 04 95 50 45 10  
[www.corse.cnfpt.fr](http://www.corse.cnfpt.fr)

#### **Franche Comté**

3 bis rue Bouilloche  
BP 2087  
25051 Besançon cedex  
T 03 81 41 98 49  
F 03 81 41 98 30  
[www.franchecomte.cnfpt.fr](http://www.franchecomte.cnfpt.fr)

#### **Languedoc-Roussillon**

Parc Euromédecine  
337 rue des Apothicaires  
34196 Montpellier cedex 5  
T 04 67 61 77 77  
F 04 67 41 24 77  
[www.lr.cnfpt.fr](http://www.lr.cnfpt.fr)

**Limousin**

Chéops 87  
55 rue de l'ancienne  
École Normale d'Instituteurs  
BP 339  
87009 Limoges cedex  
T 05 55 30 08 70  
F 05 55 30 08 89  
[www.limousin.cnfpt.fr](http://www.limousin.cnfpt.fr)

**Lorraine**

39 rue de Beaugard  
BP 23604  
54016 Nancy cedex  
T 03 83 95 51 51  
F 03 83 98 09 79  
[www.lorraine.cnfpt.fr](http://www.lorraine.cnfpt.fr)

**Midi-Pyrénées**

9 rue Alex Coutet  
BP 82312  
31023 Toulouse cedex 1  
T 05 62 11 38 00  
F 05 62 11 38 11  
[www.midipyrenees.cnfpt.fr](http://www.midipyrenees.cnfpt.fr)

**Nord-Pas-de-Calais**

10 rue Meurein - BP 2020  
59012 Lille cedex  
T 03 20 15 69 69  
F 03 20 15 69 70  
[www.npdc.cnfpt.fr](http://www.npdc.cnfpt.fr)

**Basse-Normandie**

17 avenue de Cambridge  
CITIS  
14209 Hérouville -St-Clair cedex  
T 02 31 46 20 50  
F 02 31 46 20 51  
[www.basse-normandie.cnfpt.fr](http://www.basse-normandie.cnfpt.fr)

**Haute-Normandie**

20 quai Gaston Boulet  
BP 4072  
76022 Rouen cedex  
T 02 35 98 24 30  
F 02 35 71 20 69  
[www.haute-normandie.cnfpt.fr](http://www.haute-normandie.cnfpt.fr)

**Pays-de-la-Loire**

60 bd Victor Beaussier  
BP 40205  
49052 Angers cedex 1  
T 02 41 77 37 37  
F 02 41 77 37 38  
[www.paysdelaloire.cnfpt.fr](http://www.paysdelaloire.cnfpt.fr)

**Picardie**

16 Site Friand les 4 chênes  
CS 41110  
80011 Amiens cedex 1  
T 03 22 33 78 20  
F 03 22 33 78 22  
[www.picardie.cnfpt.fr](http://www.picardie.cnfpt.fr)

**Poitou-Charentes**

50 bd du Grand Cerf  
BP 30384  
86010 Poitiers cedex  
T 05 49 50 34 34  
F 05 49 88 67 70  
[www.poitoucharentes.cnfpt.fr](http://www.poitoucharentes.cnfpt.fr)

**Provence-Alpes-Côte d'Azur**

Chemin de la Planquette  
BP 40125  
83957 La Garde cedex  
T 04 94 08 96 00  
F 04 94 08 96 50  
[www.paca.cnfpt.fr](http://www.paca.cnfpt.fr)

**Rhône-Alpes-Grenoble**

Domaine universitaire  
440 rue des Universités  
BP 51  
38402 Saint Martin d'Hères cedex  
T 04 76 15 01 00  
F 04 76 51 16 05  
[www.rhone-alpes-grenoble.cnfpt.fr](http://www.rhone-alpes-grenoble.cnfpt.fr)

**Rhône-Alpes-Lyon**

18 rue Edmond Locard  
69322 Lyon cedex 05  
T 04 72 32 43 00  
F 04 72 32 43 43  
[www.rhone-alpes-lyon.cnfpt.fr](http://www.rhone-alpes-lyon.cnfpt.fr)

**Première couronne Île-de-France**

145 av. Jean Lolive  
93695 Pantin cedex  
T 01 41 83 30 00  
F 01 41 83 30 10  
[www.premiere-couronne.cnfpt.fr](http://www.premiere-couronne.cnfpt.fr)

**Grande couronne Île-de-France**

7 rue Emile et Charles Pathé  
78280 Guyancourt cedex  
T 01 30 96 13 50  
F 01 30 48 99 35  
[www.grandecouronne.cnfpt.fr](http://www.grandecouronne.cnfpt.fr)

**Guyane**

26 rue François Arago  
BP 27  
97321 Cayenne cedex  
T 05 94 29 68 00  
F 05 94 29 68 07  
[www.guyane.cnfpt.fr](http://www.guyane.cnfpt.fr)

**Guadeloupe**

17 av. Paul Lacavé  
BP 575  
97108 Basse-Terre cedex  
T 05 90 99 07 70  
F 05 90 99 17 78  
[www.guadeloupe.cnfpt.fr](http://www.guadeloupe.cnfpt.fr)

**Martinique**

ZAC Etang Z'abricot  
BP 674  
97207 Fort-de-France  
T 05 96 70 20 70  
F 05 96 63 84 92  
[www.martinique.cnfpt.fr](http://www.martinique.cnfpt.fr)

**Réunion**

4 rue Camille Vergoz  
BP 822  
97476 St-Denis-  
de-la-Réunion cedex  
T 02 62 90 28 28  
F 02 62 90 28 00  
[www.reunion.cnfpt.fr](http://www.reunion.cnfpt.fr)