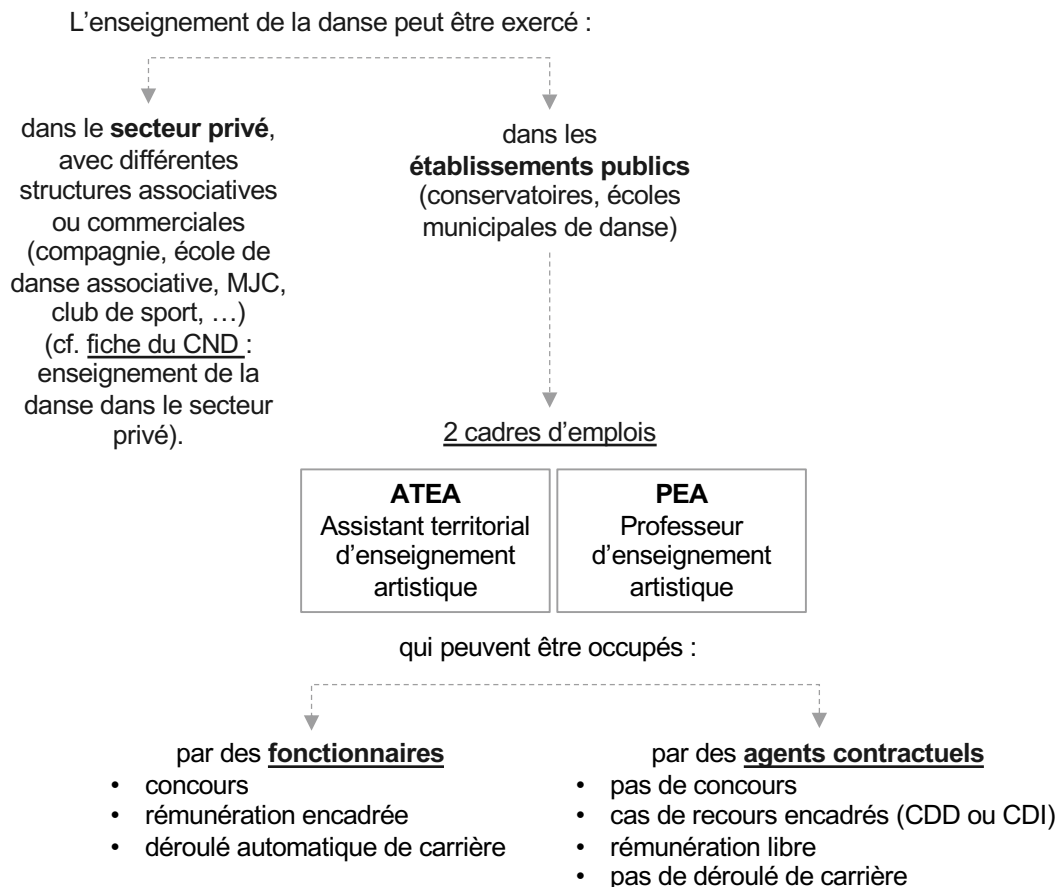


ENSEIGNEMENT DE LA DANSE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Fiche Droit

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

EN BREF...



L'enseignement de la danse est une **profession réglementée** (conformément au Code de l'éducation) :

- en danse classique
- en contemporaine
- en jazz

il est **interdit d'enseigner sans être titulaire du diplôme d'État de professeur de danse**, d'une dispense ou d'une équivalence.



Cumul d'activités : il est possible d'être enseignant salarié dans une école privée et de dispenser des cours dans une autre structure en tant que travailleur indépendant ou d'enseigner la danse dans un établissement public (cf. [fiche du CND](#) : cumul d'activités des professeurs de danse).



SOMMAIRE

- p. 4 **LEXIQUE DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE**
- p. 5 **LES CADRES D'EMPLOI DES ENSEIGNANTS ARTISTIQUES**
- LES ENSEIGNANTS FONCTIONNAIRES**
- p. 6 . LES CONCOURS
- p. 7 . LE RECRUTEMENT
- p. 8 . DEVENIR ATEA (ASSISTANT TERRITORIAL D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE)
- p. 9 . DEVENIR PEA (PROFESSEUR D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE)
- p. 10 . ORGANISATION DES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS
- p. 11 . LA RÉMUNÉRATION
- p. 12 . LE DÉROULÉ DE CARRIÈRE ATEA
- p. 14 . LE DÉROULÉ DE CARRIÈRE PEA
- . LA FIN DES FONCTIONS
- p. 15 . - LE LICENCIEMENT
- p. 16 . - LA DÉMISSION
- p. 17 . - LA RUPTURE CONVENTIONNELLE
- LES ENSEIGNANTS CONTRACTUELS**
- p. 18 . LES CAS DE RECOURS
- p. 19 . - EMPLOIS TEMPORAIRES
- p. 20 . - EMPLOIS PERMANENTS
- p. 21 . LE RENOUVELLEMENT DU CONTRAT
- p. 22 . LE CDI
- p. 24 . LE CONTRAT D'ENGAGEMENT
- p. 25 . LA RÉMUNÉRATION
- p. 26 . LA FIN DES FONCTIONS
- p. 28 . LA TITULARISATION
- p. 29 **LES SALARIÉS D'ASSOCIATION DONT L'ACTIVITÉ EST REPRIS PAR UNE COLLECTIVITÉ PUBLIQUE**
- p. 30 **LIENS ET DOCUMENTS UTILES**

LEXIQUE DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

L'agent contractuel

Agent public recruté sous contrat de droit public (CDD ou CDI) par un employeur public. Il est entré dans la fonction publique sans concours. L'agent contractuel est recruté pour un temps limité et dans des cas précis, définis par la loi.

Le fonctionnaire territorial

Personne employée, dans un emploi permanent, par une collectivité territoriale (communes, départements, régions), une structure intercommunale (communauté d'agglomérations, communauté de communes...) ou un établissement public. Il est titularisé à son poste dans un grade de la hiérarchie administrative. En général, les fonctionnaires sont recrutés par concours. Les lauréats d'un concours de la fonction publique effectuent souvent une période de stage pour vérifier leurs aptitudes. À la fin de cette période, ils deviennent fonctionnaires par leur **titularisation**. Elle constitue une garantie obligeant l'administration à trouver au fonctionnaire un emploi correspondant à son grade en cas de suppression de son poste. Contrairement aux personnels du secteur privé, la situation des fonctionnaires n'est pas régie par un contrat. En principe, seuls la loi et le règlement organisent leur statut. Le statut général de la fonction publique territoriale est régie par la loi du 26 janvier 1984 (codifiée dans le Code général de la fonction publique).

La commission administrative paritaire (CAP)

Instance consultative composée, en nombre égal, de représentants de l'administration et de représentants du personnel, compétente à l'égard des fonctionnaires. Sur certains sujets, la CAP doit obligatoirement être consultée par l'administration.

Le cadre d'emplois

Ils regroupent les agents territoriaux qui sont soumis au même statut particulier. Les cadres d'emplois comprennent plusieurs grades et sont eux-mêmes regroupés en « filière » qui désignent le secteur d'activité commun à plusieurs d'entre eux : filières administrative, technique, culturelle, sportive... La fonction publique territoriale compte 53 cadres d'emplois répartis en 10 filières. Le régime propre à chaque cadre d'emplois (recrutement, carrière, grille indiciaire...) est défini par des textes réglementaires (décret, arrêté...) qui en constituent ainsi le « statut particulier », lequel présente un caractère national. Les cadres d'emplois sont répartis dans des catégories hiérarchiques, désignées, dans un ordre hiérarchique décroissant, par les lettres A (fonctions de direction et de conception), B (fonctions d'application), et C (fonctions d'exécution). Exemple de cadres d'emploi :

- assistant territorial d'enseignement artistique (ATEA), catégorie B
- professeur d'enseignement artistique (PEA), catégorie A

Les grades

Un cadre d'emplois regroupe généralement plusieurs grades : un grade initial et un (ou des) grade(s) d'avancement. Par exemple, le cadre d'emplois des assistants territoriaux d'enseignement artistique (ATEA) regroupe 3 grades :

- Assistant d'enseignement artistique (AEA)
- Assistant d'enseignement artistique 2^{ème} classe
- Assistant d'enseignement artistique 1^{ère} classe

Les concours

2 types de concours existent :

- **les concours externes** : ouverts aux candidats extérieurs à l'administration et possédant un niveau de diplôme déterminé
- **les concours internes** : ouverts aux fonctionnaires et aux agents publics ayant accompli une certaine durée de services dans l'administration.

Un concours se décompose généralement en 2 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 : celle des admissions
- **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 (CDG), soit par les collectivités locales non affiliées à ces centres (grandes collectivités).

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.

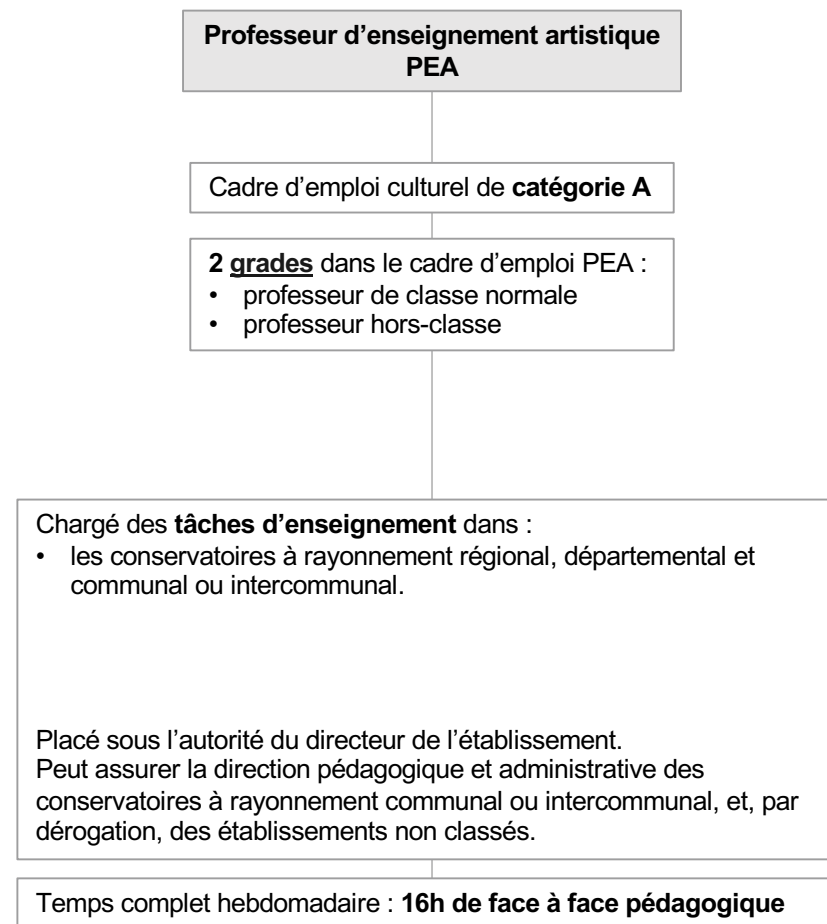
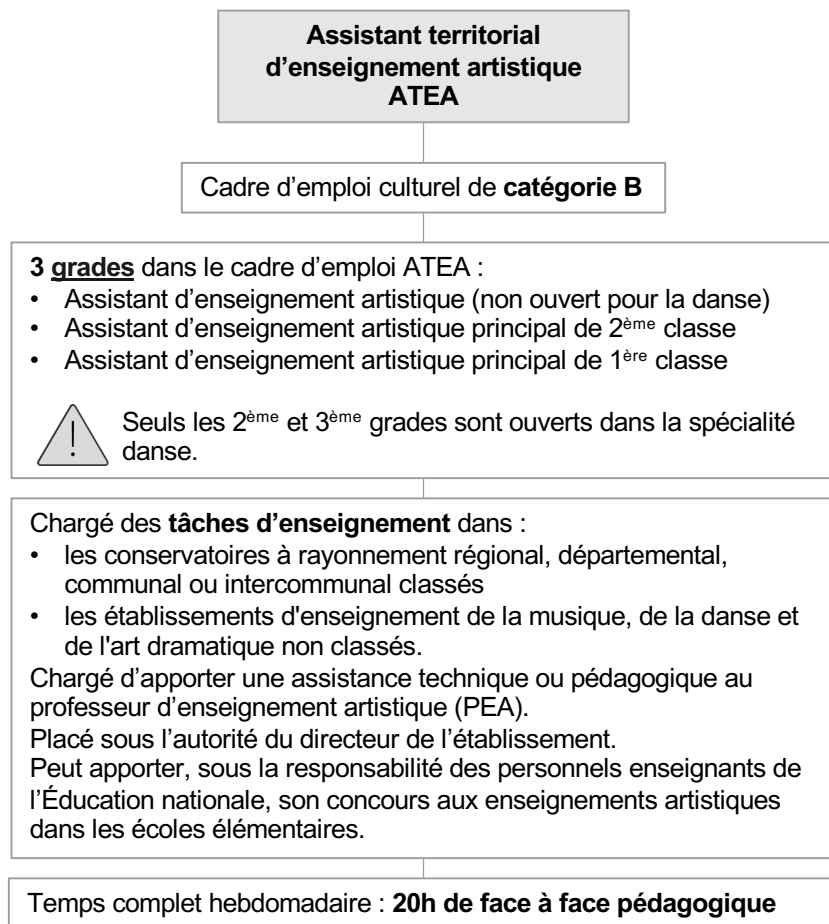
LES CADRES D'EMPLOI DES ENSEIGNANTS ARTISTIQUES

2 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**.



- ATEA : [décret n° 2012-437 du 29 mars 2012](#)
- PEA : [décret n°91-857 du 2 septembre 1991](#)



LES ENSEIGNANTS FONCTIONNAIRES – LES CONCOURS

Pour devenir fonctionnaire ou changer de cadre d'emploi dans la fonction publique, il faut passer un concours.
Ces concours sont organisés par les **Centre Départementaux de Gestion (CDG)**.

Il existe **3 types de concours** :

Le concours externe

Pour les candidats possédant certains diplômes ou justifiant de l'accomplissement de certaines études :

- concours externe de **catégorie A**, diplôme de niveau Bac + 3 ou plus, selon le métier.
- concours externe de **catégorie B**, diplôme de niveau Bac à Bac + 2, selon le métier.

Le concours interne

Il faut remplir l'une des conditions suivantes :

- être fonctionnaire ou contractuel dans la fonction publique française
- travailler dans une organisation internationale intergouvernementale
- justifier d'une durée de services dans une administration, un organisme ou un établissement de l'Espace économique européen. Les missions doivent être comparables à celles des administrations françaises.

Dans tous les cas, il faut avoir accompli une certaine durée de services publics.
Ces conditions de durée de services et de formation sont précisées par le statut particulier du cadre d'emplois auquel le concours donne accès.

Le 3^{ème} concours ou concours réservé

Pour les candidats ayant exercé, pendant une durée déterminée :

- une ou plusieurs activités professionnelles,
- et/ou un ou plusieurs mandats d'élu local,
- et/ou une ou plusieurs activités en tant que responsable, bénévole ou non, d'une association.

La nature et la durée des activités requises sont fixées par le statut particulier du cadre d'emplois auquel le concours donne accès.

Pour se présenter à un concours, il faut remplir **les conditions générales d'accès à la fonction publique territoriale** :

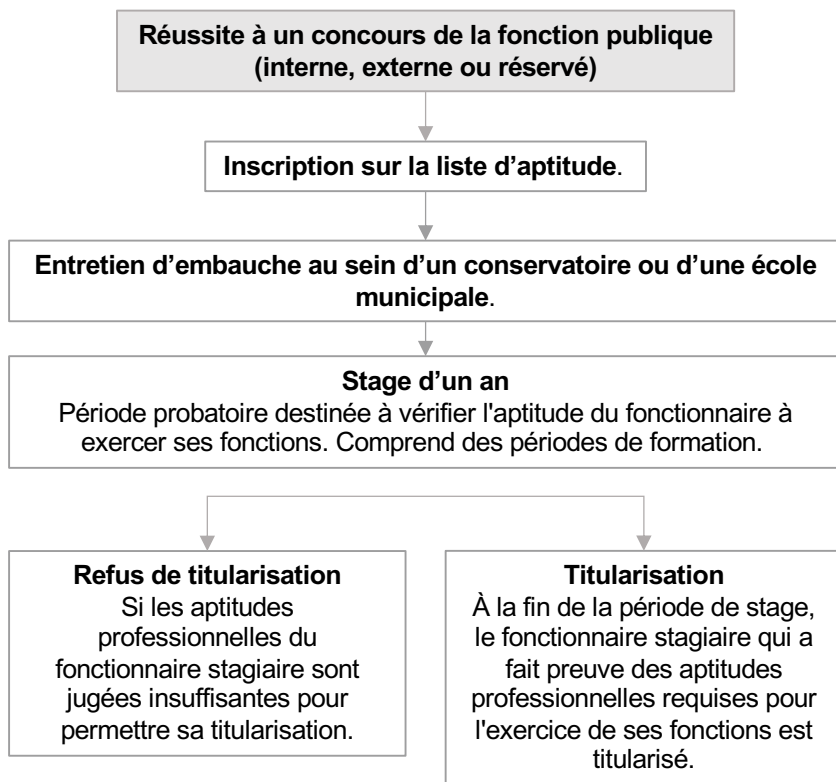
- être de nationalité française ou ressortissant d'un État membre de l'Union européenne ou de la principauté d'Andorre
- jouir de ses droits civiques
- n'avoir fait l'objet d'aucune condamnation inscrite au bulletin n°2 du casier judiciaire incompatible avec les fonctions exercées
- justifier de sa participation à la journée défense et citoyenneté ou, pour les ressortissants européens, avoir fait le service national ou militaire obligatoire dans son pays d'origine
- être physiquement apte à exercer les fonctions concernées



États membres de l'UE : Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Croatie, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Islande, Italie, Lettonie, Liechtenstein, Lituanie, Luxembourg, Malte, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République tchèque, Roumanie, Slovaquie, Slovénie, Suède, Suisse

Espace économique européen : les mêmes moins la Suisse

LES ENSEIGNANTS FONCTIONNAIRES – LE RECRUTEMENT



Liste d'aptitude

A l'issue d'un concours, une liste d'aptitude est obligatoirement établie par le CDG en charge de l'organisation du concours. Les candidats reçus à ce concours, appelés « lauréats », sont inscrits par ordre alphabétique sur la liste d'aptitude.

La liste d'aptitude a une valeur nationale. Un lauréat peut donc postuler dans toute la France.

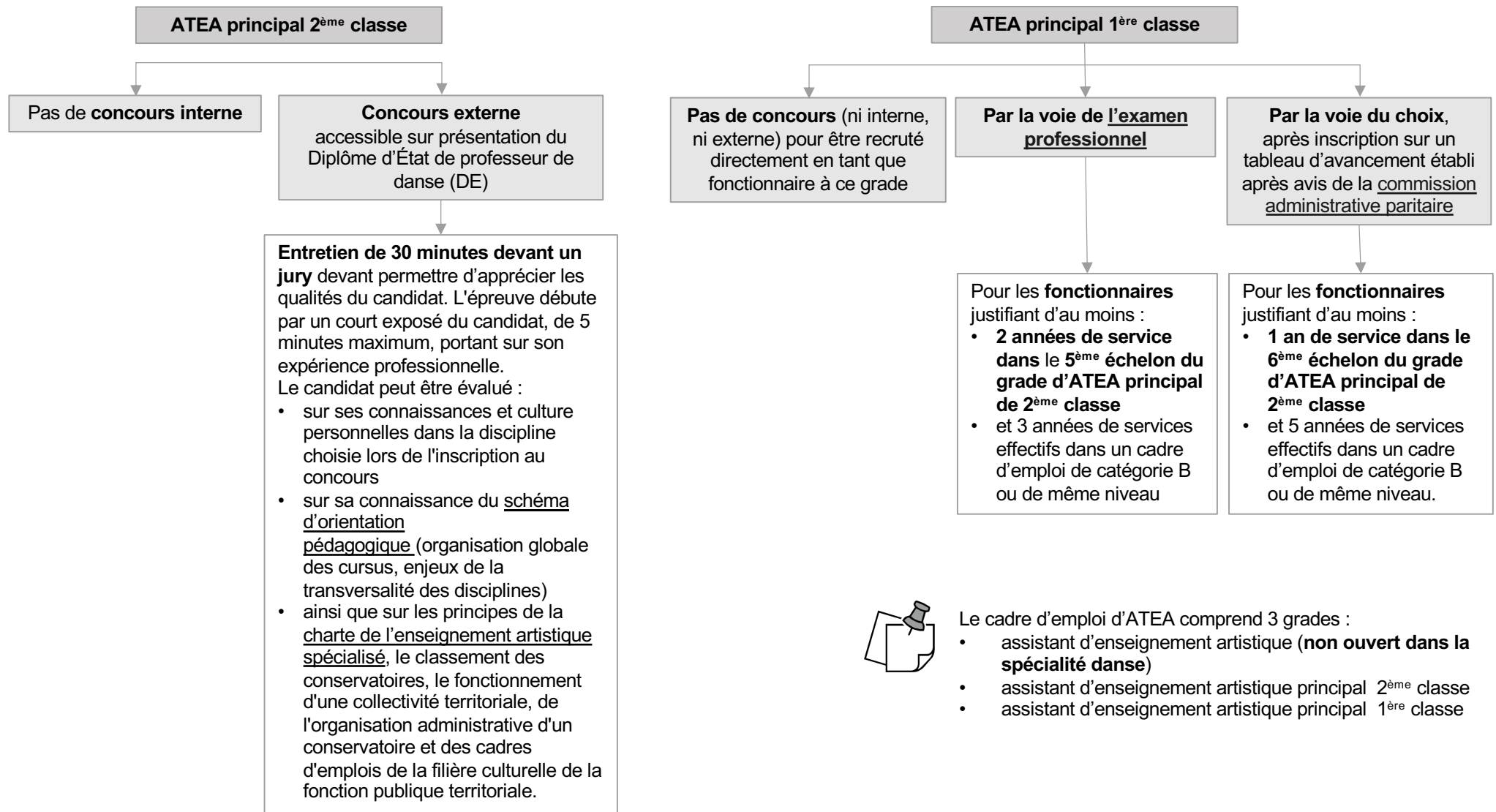
La liste d'aptitude ne vaut que pour la fonction publique territoriale. Le lauréat peut uniquement postuler sur un emploi vacant ou créé par une collectivité territoriale ou un établissement public local.

Le lauréat est inscrit sur la liste d'aptitude pendant 4 ans (2 ans, renouvelable 2 fois sur demande écrite du lauréat dans le mois qui précède la fin de la 2^e puis de la 3^e année). Seul le lauréat non recruté peut bénéficier de ces renouvellements.

Si aucun concours n'a été organisé dans le délai de 4 ans, la liste d'aptitude est prolongée jusqu'à la date d'organisation du nouveau concours

L'inscription sur liste d'aptitude ne vaut pas recrutement : elle ouvre au profit des lauréats qui sont inscrits une simple vocation à être recrutés mais non un droit automatique à nomination. Il appartient aux lauréats de postuler sur les offres d'emploi et de se rapprocher des collectivités et établissements susceptibles de les recruter.

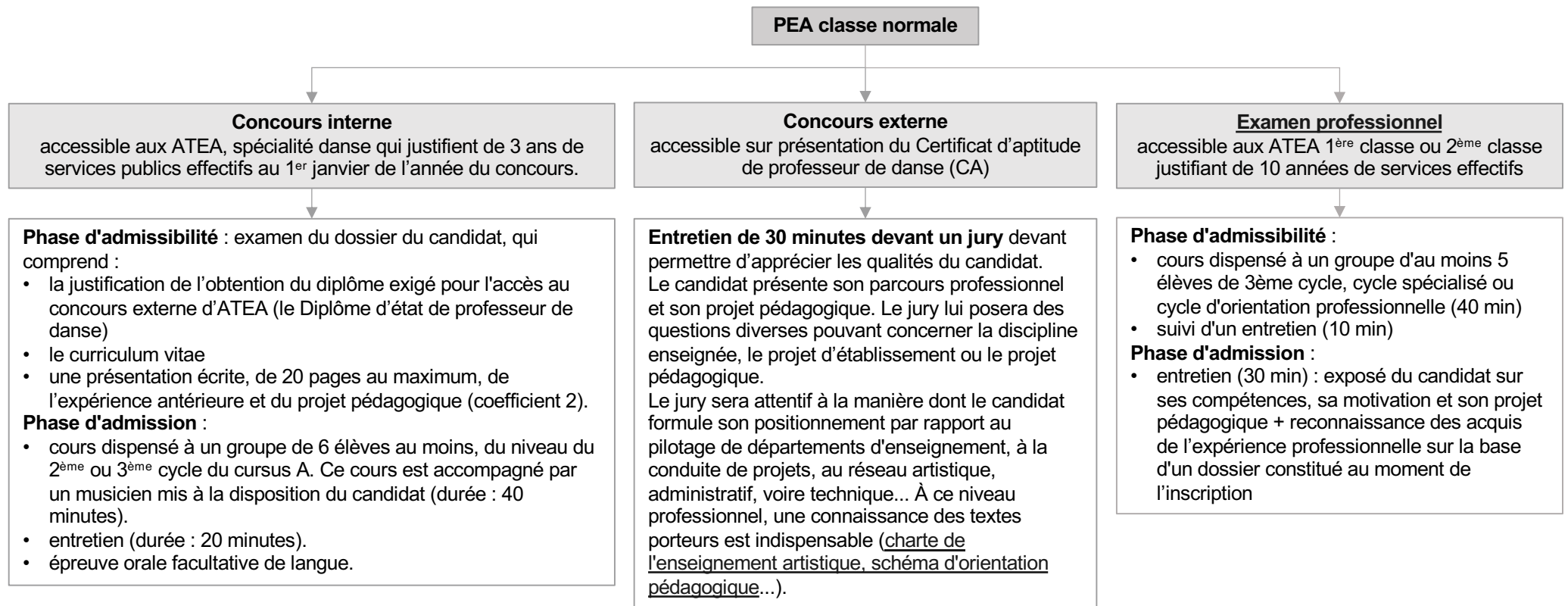
LES ENSEIGNANTS FONCTIONNAIRES – DEVENIR ATEA (ASSISTANT TERRITORIAL D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE)



Le cadre d'emploi d'ATEA comprend 3 grades :

- assistant d'enseignement artistique (**non ouvert dans la spécialité danse**)
- assistant d'enseignement artistique principal 2^{ème} classe
- assistant d'enseignement artistique principal 1^{ère} classe

LES ENSEIGNANTS FONCTIONNAIRES – DEVENIR PEA (PROFESSEUR D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE)



PEA hors classe

Pas de concours

Peuvent être nommés au grade de PEA hors classe, dans la limite d'une nomination pour un effectif de 7 PEA de classe normale, les **PEA de classe normale ayant atteint le 6^e échelon de leur grade.**



Le cadre d'emploi de PEA comporte 2 grades:

- PEA de classe normale
- PEA hors classe



IDÉE
REÇUE

« Il est indispensable d'être titulaire du Certificat d'aptitude aux fonctions de professeur de danse (CA) pour enseigner en tant que PEA »

Non ! Le CA n'est obligatoire que pour passer le **concours externe de PEA**. On peut donc devenir PEA sans être titulaire du CA :

- en passant le concours interne
- par la voie de l'examen professionnel
- en tant qu'agent contractuel.

LES ENSEIGNANTS FONCTIONNAIRES – ORGANISATION DES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

Les concours des **PEA** (professeur d'enseignement artistique) et des **ATEA** (assistant territorial d'enseignement artistique) sont organisés par les **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 CDG de la Seine-Maritime (CDG 76) organise un concours de professeur territorial d'enseignement artistique de classe normale à partir du **30 janvier 2023** pour 85 postes répartis de la manière suivante :

- Danse contemporaine :
 - 24 postes concours externe
 - 6 postes concours interne
- Danse classique :
 - 24 postes concours externe
 - 6 postes concours interne
- Danse jazz :
 - 20 postes concours externe
 - 5 postes concours interne

La période de retrait des dossiers de préinscription est ouverte **du mardi 27 septembre 2022 au mercredi 2 novembre 2022**.



[+ d'infos sur le site du CDG 76](#)
[+ d'infos Arrêté du 12 juillet 2022 portant ouverture des concours externe et interne de professeur d'enseignement artistique de classe normale](#)

Examen professionnel de PEA

Un examen professionnel d'accès par voie de promotion interne au cadre d'emploi des PEA est possible.

Plusieurs centres de gestion ont organisé cet examen pour l'année 2017. Le prochain examen n'est pas encore programmé.

Concours d'ATEA

Le dernier concours d'accès au grade d'ATEA principal 2^{ème} classe s'est déroulé en février 2022. Il était organisé par le CDG de Loire-Atlantique (CDG 44) pour les 3 spécialités : danses contemporaine, classique et jazz.

La répartition des postes était la suivante :

- Danse contemporaine : 18 postes
- Danse classique : 25 postes
- Danse jazz : 13 postes

Examen professionnel d'ATEA principal de 1^{ère} classe

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

Les derniers examens professionnels ont été organisés en février 2022 par le CDG du Puy-de-Dôme (CDG 63) et celui du Bas-Rhin (CDG 67).

LES ENSEIGNANTS FONCTIONNAIRES – LA RÉMUNÉRATION

Rémunération des fonctionnaires = 3 éléments

Traitement indiciaire ou traitement de base

Salaire de base calculé en fonction d'un indice majoré fixé par décret.

Chaque grade du cadre d'emploi est divisé en échelons et à chaque échelon correspond un indice majoré.

Le fonctionnaire qui accède pour la 1^{re} fois à la fonction publique est rémunéré sur la base du 1^{er} échelon de son grade.

Le fonctionnaire bénéficie du **déroulement automatique de carrière** : le passage d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur est accordé **automatiquement** en fonction de l'ancienneté et se traduit par une **augmentation du traitement indiciaire**.

Supplément familial de traitement (SPF)

Complément de rémunération versé à tout agent public qui a au moins **1 enfant de moins de 20 ans** à charge au sens des prestations familiales.

Le montant du SFT varie en fonction du nombre d'enfants à charge et du traitement indiciaire brut.

Il se compose d'un élément fixe qui dépend du nombre d'enfants à charge et d'un élément proportionnel au traitement indiciaire brut.

Nombre d'enfants	Part fixe	Part proportionnelle au traitement brut	Minimum mensuel	Maximum mensuel
1	2,29 €	-	2,29 €	2,29 €
2	10,67 €	3 %	73,79 €	111,47 €
3	15,24 €	8 %	183,56 €	284,03 €
Par enfant supplémentaire	4,57 €	6 %	130,81 €	206,17 €

Indemnité de résidence

Elle est égale à un % du traitement indiciaire brut qui **varie en fonction de la commune d'affectation** du fonctionnaire pour tenir compte des variations du coût de la vie selon les zones géographiques.

Les communes de France sont classées en 3 zones.

À chaque zone correspond un pourcentage du traitement indiciaire brut :

- zone 1 : 3 %
- zone 2 : 1 %
- zone 3 : 0 %



Reprise d'ancienneté

Le fonctionnaire qui était auparavant agent contractuel d'une administration ou salarié dans le secteur privé bénéficie, sous certaines conditions, d'une **reprise partielle de sa durée de services ou ancienneté et peut être rémunéré sur la base d'un échelon supérieur au 1^{er} échelon de son grade**.



- [Décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation](#)
- [Décret n° 82-1105 du 23 décembre 1982 relatif aux indices de la fonction publique](#)
- [Circulaire du 12 mars 2001 relative à la modification des zones d'indemnité de résidence](#)
- [Circulaire du 9 août 1999 relative aux modalités de calcul et de versement du supplément familial de traitement](#)

LES ENSEIGNANTS FONCTIONNAIRES – LE DÉROULÉ DE CARRIÈRE ATEA (1/2)

2^{ème} grade (assistant d'enseignement artistique principal 2^{ème} classe) au 1^{er} septembre 2022

ÉCHELONS	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	TRAITEMENT BRUT MENSUEL	AVANCEMENT D'ÉCHELON
12	638	534	2589,92 €	--
11	599	504	2444,41 €	4 ans
10	567	480	2328,01 €	3 ans
9	542	461	2235,86 €	3 ans
8	528	452	2192,21 €	3 ans
7	506	436	2114,61 €	3 ans
6	480	416	2017,61 €	2 ans
5	458	401	1944,86 €	2 ans
4	444	390	1891,51 €	2 ans
3	429	379	1838,16 €	2 ans
2	415	369	1789,66 €	1 an
1	401	363	1760,56 €	1 an

3^{ème} grade (assistant d'enseignement artistique principal 1^{ère} classe) au 1^{er} septembre 2022

ÉCHELONS	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	TRAITEMENT BRUT MENSUEL	AVANCEMENT D'ÉCHELON
11	707	587	2846,96 €	--
10	684	569	2759,66 €	3 ans
9	660	551	2672,36 €	3 ans
8	638	534	2589,91 €	3 ans
7	604	508	2463,81 €	3 ans
6	573	484	2347,41 €	3 ans
5	547	465	2255,26 €	2 ans
4	513	441	2138,86 €	2 ans
3	484	419	2032,16 €	2 ans
2	461	404	1959,41 €	2 an
1	446	392	1901,21 €	1 an



- [Décret n° 82-1105 du 23 décembre 1982 relatif aux indices de la fonction publique](#)
- [Décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation](#)

LES ENSEIGNANTS FONCTIONNAIRES – LE DÉROULÉ DE CARRIÈRE ATEA (2/2)

Les ATEA principal 2^{ème} classe (2^{ème} grade) promus au grade d'ATEA principal 1^{ère} classe (3^{ème} grade) **par la voie de l'examen professionnel ou du choix** sont classés dans ce nouveau grade selon le tableau de correspondance suivant :

SITUATION DANS LE 2 ^{ème} GRADE	SITUATION DANS LE 3 ^{ème} GRADE	ANCIENNETÉ CONSERVÉE dans la limite de la durée de l'échelon
12 ^{ème} échelon : - à partir de 3 ans - avant 3 ans	- 9 ^{ème} échelon - 8 ^{ème} échelon	Sans ancienneté Ancienneté acquise
11 ^{ème} échelon	7 ^{ème} échelon	3/4 de l'ancienneté acquise
10 ^{ème} échelon	6 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise
9 ^{ème} échelon	5 ^{ème} échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
8 ^{ème} échelon	5 ^{ème} échelon	Sans ancienneté
7 ^{ème} échelon	4 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise
6 ^{ème} échelon, à partir d'1 an	3 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise

LES ENSEIGNANTS FONCTIONNAIRES – LE DÉROULÉ DE CARRIÈRE PEA

Professeur d'enseignement artistique de classe normale au 1^{er} juillet 2022

ÉCHELONS	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	TRAITEMENT BRUT MENSUEL	AVANCEMENT D'ÉCHELON (DURÉE MAXIMALE)
9	821	673	3264,07 €	-
8	763	629	3050,67 €	3 ans 6 mois
7	712	590	2861,52 €	3 ans 6 mois
6	668	557	2701,46 €	3 ans 6 mois
5	608	511	2478,36 €	3 ans
4	558	473	2294,06 €	3 ans
3	519	446	2163,11 €	3 ans
2	488	422	2046,71 €	2 ans 6 mois
1	450	395	1915,76 €	1 an 6 mois

Professeur d'enseignement artistique hors classe au 1^{er} juillet 2022

ÉCHELONS	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	TRAITEMENT BRUT MENSUEL	AVANCEMENT D'ÉCHELON (DURÉE MAXIMALE)
8	1015	821	3981,87 €	-
7	995	806	3909,12 €	-
6	939	763	3700,57 €	3 ans
5	876	715	3467,77 €	3 ans
4	815	668	3239,82 €	2 ans 6 mois
3	757	624	2859,75 €	2 ans 6 mois
2	712	590	2861,52 €	2 ans 6 mois
1	620	520	2522,01 €	2 ans 6 mois



- Décret n° 82-1105 du 23 décembre 1982 relatif aux indices de la fonction publique
- Décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation

LES ENSEIGNANTS FONCTIONNAIRES – 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 2 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.**



L'assurance chômage des employeurs publics

Les employeurs publics ne sont pas soumis à l'obligation de s'affilier au régime d'Assurance chômage, pour autant, ils se doivent d'assurer leurs salariés contre le risque chômage.

2 possibilités:

- **l'auto assurance** : l'employeur assure lui-même la gestion et le financement de l'indemnisation du chômage de ses agents.
- **la convention de gestion** : l'employeur assure lui-même la charge financière de l'indemnisation chômage de ses agents mais il en confie la gestion administrative de l'indemnisation à Pôle emploi.

LES ENSEIGNANTS FONCTIONNAIRES – LA FIN DES FONCTIONS – LA DÉMISSION

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

Demande écrite

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**.

Réponse de l'administration

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**.

Conséquences de la démission

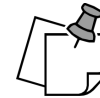
Dès lors qu'elle est acceptée par l'administration, la démission est **irrévocable**.

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.



Cas de démission légitime pouvant ouvrir droit aux allocations chômage

- déménagement (après un mariage ou un PACS, pour suivre son conjoint, en cas de violences conjugales...)
- démission après moins de 66 jours de travail
- victime d'une agression au travail
- création ou reprise d'une entreprise contrainte de cesser son activité
- service civique ou volontariat d'une durée minimal d'un an

+ d'infos sur le site Service-public.fr



L'assurance chômage des employeurs publics

Les employeurs publics ne sont pas soumis à l'obligation de s'affilier au régime d'Assurance chômage, pour autant, ils se doivent d'assurer leurs salariés contre le risque chômage.

2 possibilités:

- **l'auto assurance** : l'employeur assure lui même la gestion et le financement de l'indemnisation du chômage de ses agents.
- **la convention de gestion** : l'employeur assure lui même la charge financière de l'indemnisation chômage de ses agents mais il en confie la gestion administrative de l'indemnisation à Pôle emploi.

LES ENSEIGNANTS FONCTIONNAIRES – LA FIN DES FONCTIONS – LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Fonctionnaires concernés

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.

Procédure

Lorsque l'une des 2 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.

Convention de rupture conventionnelle

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.

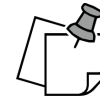
La convention fixe, notamment, le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle et la date de fin de contrat.

Conséquences de la rupture conventionnelle

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.



L'assurance chômage des employeurs publics

Les employeurs publics ne sont pas soumis à l'obligation de s'affilier au régime d'Assurance chômage, pour autant, ils se doivent d'assurer leurs salariés contre le risque chômage.

2 possibilités:

- **l'auto assurance** : l'employeur assure lui même la gestion et le financement de l'indemnisation du chômage de ses agents.
- **la convention de gestion** : l'employeur assure lui même la charge financière de l'indemnisation chômage de ses agents mais il en confie la gestion administrative de l'indemnisation à Pôle emploi.



- [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](#)

LES ENSEIGNANTS CONTRACTUELS – LES CAS DE RECOURS

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.

Les agents contractuels vont être recrutés sur les 2 cadres d'emploi des enseignants artistiques : **ATEA** (assistant territorial d'enseignement artistique) ou **PEA** (professeur d'enseignement artistique) et sur un grade spécifique des ces cadres d'emploi.

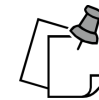
Ils peuvent occuper un emploi temporaire ou même permanent.

Le **diplôme d'état de professeur de danse** (DE) est obligatoire pour enseigner les danses jazz, classique et contemporaine mais **il n'est pas obligatoire de détenir le certificat d'aptitude aux fonctions de professeur de danse (CA) pour occuper un poste de PEA en tant qu'agent contractuel**.



Le contrat de travail doit obligatoirement comporté le motif du recours à un agent contractuel : il doit donc viser l'article du Code général de la fonction publique concerné (ou l'article de la loi du 26 janvier 1984) que ce soit pour un emploi temporaire ou permanent.

C'est ce motif de recours qui permettra de connaître la durée maximale du contrat proposé à l'agent ainsi que son caractère renouvelable ou non.



Le droit au reclassement des agents contractuels

Le Conseil d'État considère 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.

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

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



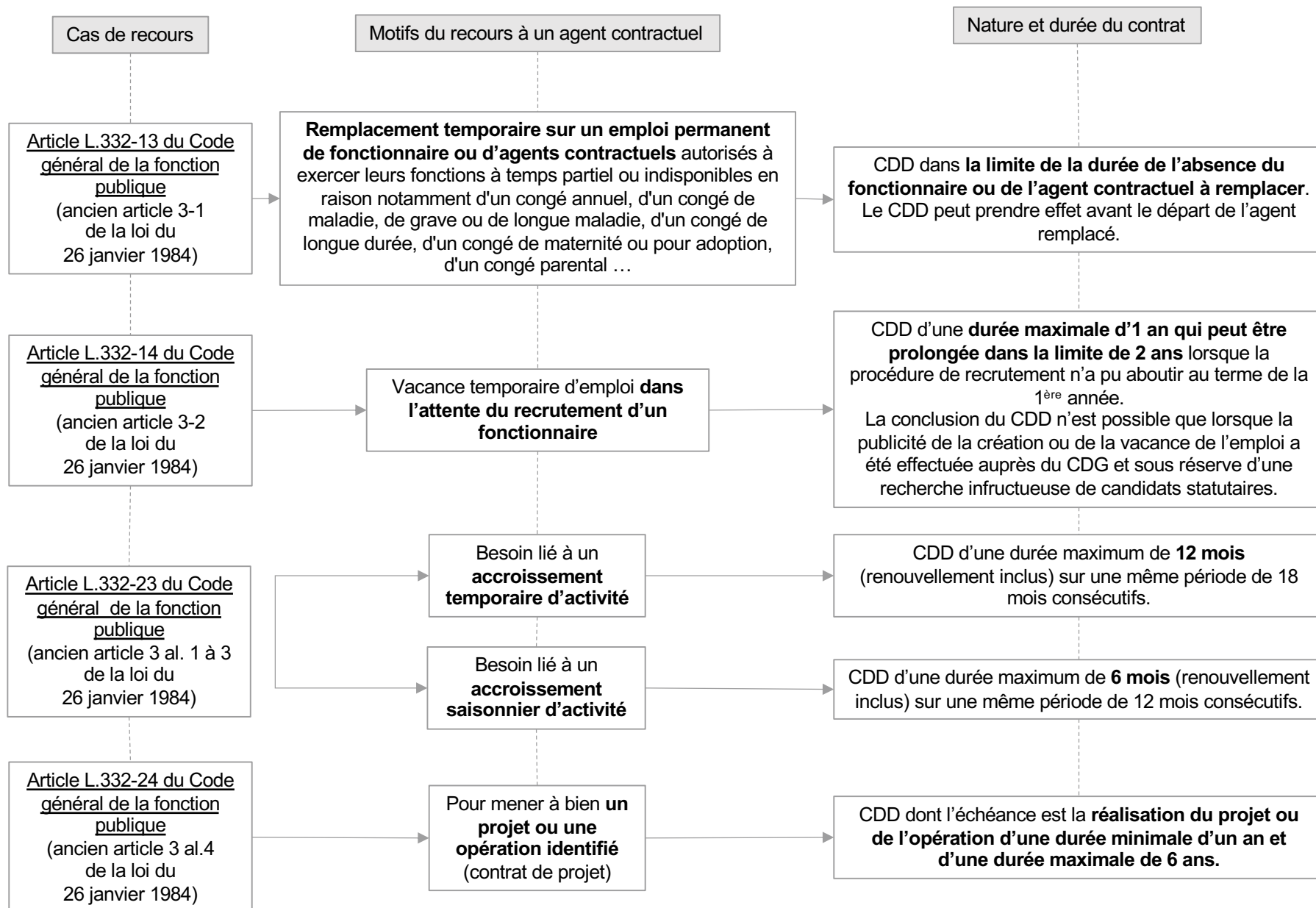
Encadrement du recrutement d'agents contractuels dans la fonction publique :

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

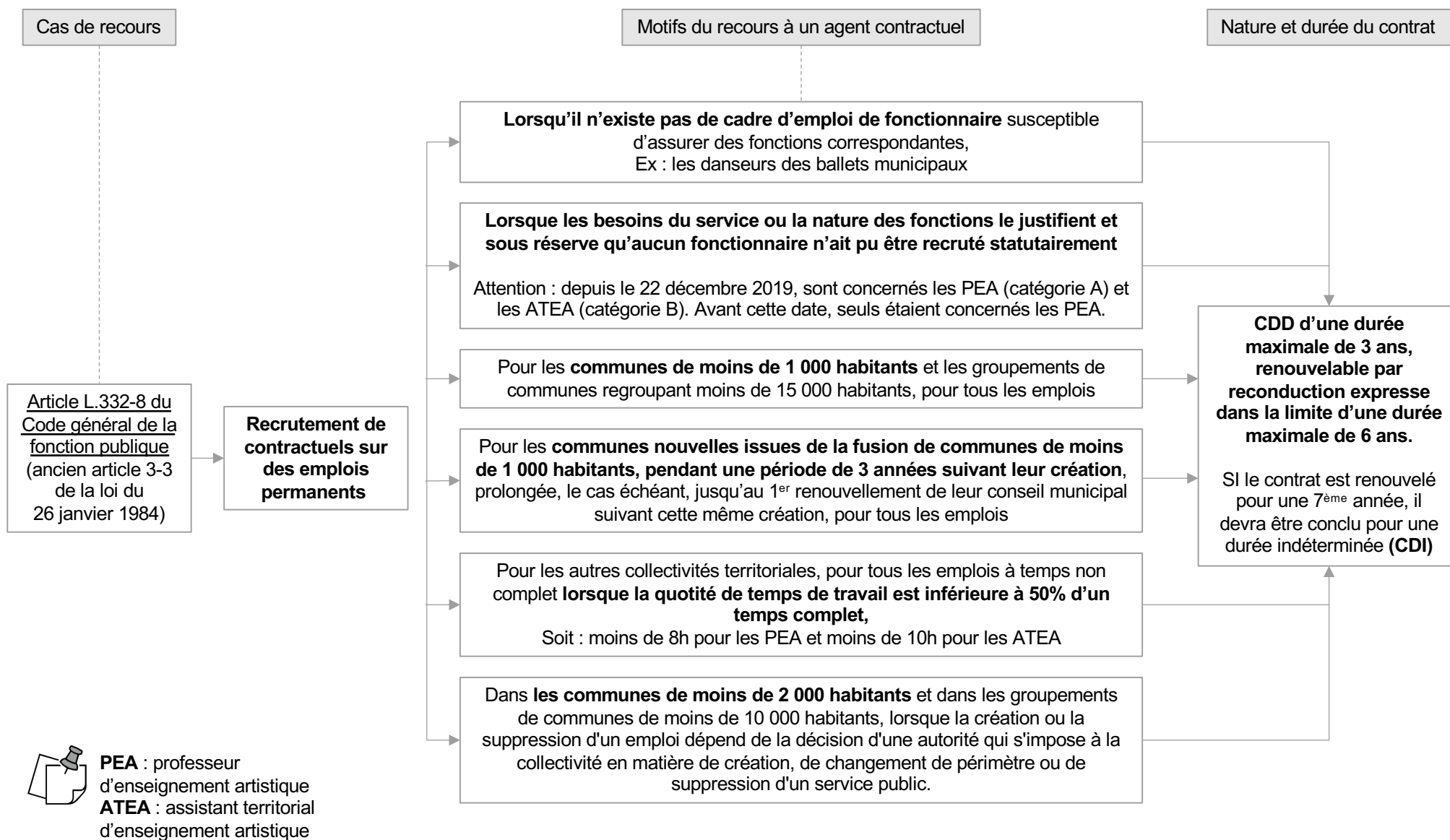
- par la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 et le décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015
- et par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 et le décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019

Ces dispositions ont été codifiées par l'ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 aux articles L332-8 et suivants du Code général de la fonction publique

LES ENSEIGNANTS CONTRACTUELS – LES CAS DE RECOURS – EMPLOIS TEMPORAIRES



LES ENSEIGNANTS CONTRACTUELS – LES CAS DE RECOURS – EMPLOIS PERMANENTS



LES ENSEIGNANTS CONTRACTUELS – LE RENOUVELLEMENT DU CONTRAT

La collectivité employeur doit notifier à l'agent contractuel sa volonté de renouveler ou non le contrat (si ce dernier est susceptible d'être renouvelé).

Délai de prévenance

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).

Réponse 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.

De même, le refus du renouvellement est assimilé à une démission.



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.



Le refus du renouvellement et la non réponse à la proposition de renouvellement sont assimilés à une démission.

LES ENSEIGNANTS CONTRACTUELS – LE CDI (1/2)

La limitation de la durée des contrats à durée déterminée

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.
Ex. : 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 professeurs d'enseignement artistique (PEA) et moins de 10h pour les assistants d'enseignement artistique (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.



Il n'est pas possible d'être recruté directement en CDI dans la fonction publique.



La mobilité des agents contractuels en CDI entre collectivités territoriales

L'article L.332-12 du Code général de la fonction publique 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 L.332-8 du Code général de la fonction publique
- 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 loi n°2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique (transposée à l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 et modifiée par la loi du 6 août 2019) 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 (article L.332-8 du Code général de la fonction publique)

LES ENSEIGNANTS CONTRACTUELS – LE CDI (2/2)

La mise à disposition des agents contractuels en CDI

Par effet de [l'article L516-1 du Code général de la fonction publique](#), les agents contractuels bénéficiaires d'un CDI 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 en CDI

Le Conseil d'État considère 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 reconnu aux agents contractuels en CDI dont le poste est finalement attribué à un fonctionnaire.

L'administration employant ces agents doit, avant tout licenciement, chercher à reclasser ses salariés.

LES ENSEIGNANTS CONTRACTUELS – LE CONTRAT D’ENGAGEMENT



Les mentions obligatoires figurant au contrat d’engagement

- l’article du Code général de la fonction publique (ou de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984) sur le fondement duquel l’engagement est établi. Lorsqu’il est conclu en application de l’article L.332-8 du Code, 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.

En outre, le **contrat de projet** visé à l’article L.332-24 du code général de la fonction publique (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

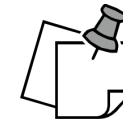
La période d’essai ainsi que la possibilité de la renouveler doivent figurer au contrat pour pouvoir valablement s’appliquer.

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.



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.



Depuis le décret du 29 décembre 2015, à compter du 1^{er} janvier 2016, l’agent contractuel est **recruté par un contrat écrit et non plus par arrêté**.

LES ENSEIGNANTS CONTRACTUELS – LA RÉMUNÉRATION

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,
- l'expérience professionnelle.

Composition de la rémunération des agents contractuels

Elle se compose des mêmes éléments que la rémunérations des agents fonctionnaires :

- traitement indiciaire fixé sur la base d'un échelon du cadre d'emploi occupé
- indemnité de résidence
- supplément familial de traitement (SFT)

Agent contractuel en CDI

La réévaluation de la rémunération doit avoir lieu au minimum tous les 3 ans notamment au vu des résultats des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions.

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 chaque année, d'un entretien professionnel conduit par leur supérieur hiérarchique direct et qui donne lieu à un compte-rendu.



À l'inverse des agents fonctionnaires, l'agent contractuel n'est pas nécessairement embauché au 1^{er} échelon du grade de son cadre d'emploi : **il peut négocier sa rémunération** et être embauché directement à un échelon plus élevé.

LES ENSEIGNANTS CONTRACTUELS – LA FIN DES FONCTIONS (1/2)

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 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.

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

Démission

L'agent ne peut pas mettre un terme de manière anticipée à son contrat.

Licenciement

L'administration peut décider de rompre le contrat en cours uniquement après un délai d'au moins 1 an 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.



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

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.



L'assurance chômage des employeurs publics

Les employeurs publics ne sont pas soumis à l'obligation de s'affilier au régime d'Assurance chômage, mais ils se doivent d'assurer leurs salariés contre le risque chômage.

2 possibilités:

- **l'auto assurance** : l'employeur assure lui-même la gestion et le financement de l'indemnisation du chômage de ses agents.
- **la convention de gestion** : l'employeur assure lui-même la charge financière de l'indemnisation chômage de ses agents mais il en confie la gestion administrative de l'indemnisation à Pôle emploi.

LES ENSEIGNANTS CONTRACTUELS – LA FIN DES FONCTIONS (2/2)

La rupture conventionnelle pour les agents contractuels en CDI

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 2 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 2 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.

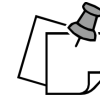
La convention fixe, notamment, le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle et la date de fin de contrat.

Conséquences de la rupture conventionnelle

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'assurance chômage des employeurs publics

Les employeurs publics ne sont pas soumis à l'obligation de s'affilier au régime d'Assurance chômage, pour autant, ils se doivent d'assurer leurs salariés contre le risque chômage.

2 possibilités:

- **l'auto assurance** : l'employeur assure lui même la gestion et le financement de l'indemnisation du chômage de ses agents.
- **la convention de gestion** : l'employeur assure lui même la charge financière de l'indemnisation chômage de ses agents mais il en confie la gestion administrative de l'indemnisation à Pôle emploi.



- [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](#)

LES ENSEIGNANTS CONTRACTUELS – LA TITULARISATION

La titularisation des agents contractuels

Depuis la loi du 6 août 2019, lorsqu'un agent non titulaire recruté sur le fondement des articles L.332-8 ou L.332-14 du Code général de la fonction publique (anciens 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 L.327-5 du Code général de la fonction publique, ancien 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 »

Cette 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.

LES SALARIÉS D'ASSOCIATION DONT L'ACTIVITÉ EST REPRISE PAR UNE COLLECTIVITÉ PUBLIQUE

Obligation de reprise des salariés par la 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 a donc **l'obligation de proposer un contrat de travail de droit public** aux salariés de l'ancienne structure.

Maintien des clauses substantielles du contrat

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.

Refus des conditions de reprise par le salarié

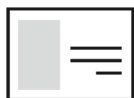
Lorsque le salarié refuse les stipulations de son nouveau contrat, la personne publique reprenneuse pourra le **licencier**, selon les règles prévues par le droit du travail et le contrat de travail dudit salarié.

LIENS ET DOCUMENTS UTILES



- Statut général de la fonction publique territoriale : [loi n°84-53 du 26 janvier 1984](#) codifiée par l'ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 dans le Code général de la fonction publique
- Statut particulier du cadre d'emplois des assistants territoriaux d'enseignement artistique (ATEA) : [décret n° 2012-437 du 29 mars 2012](#)
- Statut particulier du cadre d'emplois des professeur d'enseignement artistique (PEA) : [décret n°91-857 du 2 septembre 1991](#)

- [Centre national de la Fonction publique territoriale](#)
- [Schéma d'orientation pédagogique](#)
- [Charte de l'enseignement artistique spécialisé](#)



FICHES PRATIQUES DU CND

Téléchargeables sur [cnd.fr](#) :

- Cumul d'activités des professeurs de danse
- Enseignement de la danse le secteur privé

Pour toute question concernant cette fiche : ressources@cnd.fr