

Guide de l'Enseignant Artistique Spécialisé

FONCTION PUBLIQUE
TERRITORIALE

ÉDITION 2023



suivez le guide

sn
ea

SYNDICAT
NATIONAL
DES ENSEIGNANTS
ET ARTISTES

4.

Éducation
artistique

6.

Diplômes

9.

Recrutement
des **fonctionnaires**

14.

Recrutement
des **contractuels**

17.

Rémunération

20.

"Avantages"
communs

23.

Formation

24.

Carrière

26.

Statut

29.

Temps
de travail

31.

Diffusion
et **MIMS**

33.

Cumul
d'activité

36.

Mobilité

39.

Perte d'emploi

42.

Devoirs
de l'enseignant
artistique

46.

Droits de l'enseignant
artistique

52.

Syndicalisme

56.

Congés
et **santé**

63.

Retraites

66.

Adhérez
au snea

Apprendre la musique, la danse, l'art dramatique, les arts plastiques



QUAND ?

- dès la petite enfance ;
- temps scolaire (classes horaires aménagés) ;
- hors temps scolaire ;
- cursus long (+ de 10 ans).

OÙ ?

DOMICILE

- cours particulier ;
- cours en ligne ;
- entre amis ;
- en famille.

ÉCOLE DE LA MATERNELLE AU LYCÉE

- PEAC : parcours d'éducation artistique et culturelle ;
- classes à horaires aménagés (CHAM/CHAD/CHAT / CHAAP ou double-cursus) ;
- chorales, orchestres, théâtre.

ÉTABLISSEMENTS CULTURELS

Conservatoires, écoles d'art, de musique, danse, théâtre, etc.

STRUCTURES DIVERSES

Stages, ateliers, associations, etc.

Quelles perspectives ?

interprète
compositeur
peintre
danseur
metteur en scène
producteur
technicien son
infographe
art-thérapeute
musicologue,
médiateur culturel
administratif
 ...

ou enseignant artistique !






"J'vais où ?"

Comment devenir enseignant artistique ?

Un parcours en plusieurs étapes où l'artiste doit obtenir plusieurs diplômes.

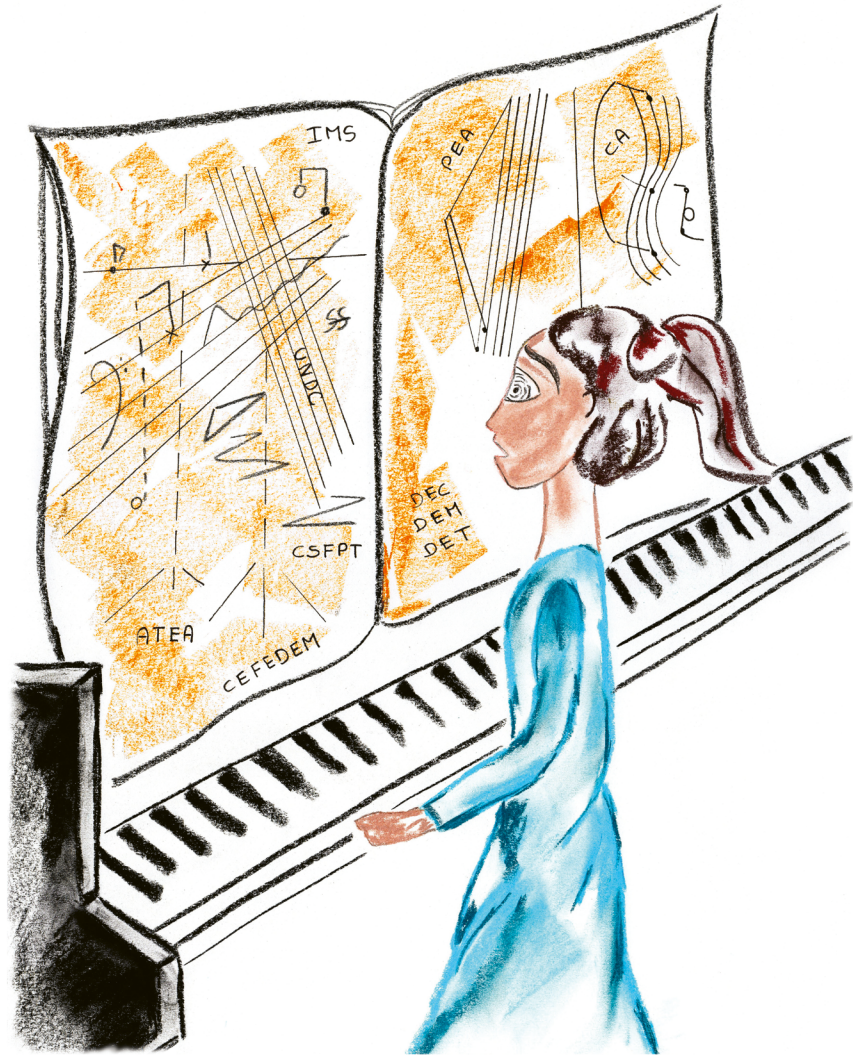
DEVENIR PROFESSIONNEL

Diplôme d'études (DEM/DEC/DET) Diplôme national d'orientation professionnelle (DNOP) Niveau du diplôme : Bac + 1 (Niveau 5)		Établissements classés par le ministère de la Culture : conservatoires à rayonnement départemental CRD, régional CRR, etc.
 FORMATION INITIALE accessible aux étudiants	 FORMATION CONTINUE accessible aux salariés	 VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE) sur dossier accessible aux enseignants
Diplôme d'Etat (DE) dans la spécialité étudiée Diplôme national supérieur professionnel (DNSP) Diplôme national d'art DNA Diplôme universitaire de musicien intervenant (DUMI) Niveau du diplôme : Bac + 3 (Niveau 6)		Établissements supérieurs classés écoles supérieures d'art, conservatoires nationaux supérieurs, pôles supérieurs, etc.
Certificat d'aptitude (CA) dans la spécialité étudiée Diplôme de 2e cycle supérieur (D2CS) Niveau du diplôme : Bac + 5 (Niveau 7)		

Tous ces diplômes sont acquis à vie.



"1, 2, 3... soleil !"



"Mais où dois-je m'inscrire ?"

Recrute- ment des fonctionnaires



De nationalité euro-
péenne, un enseignant
artistique exerce son mé-
tier parmi deux catégo-
ries d'emplois distinctes :

- **AEA** (catégorie B)
- **PEA** (catégorie A)

**Chaque
catégorie
correspond
à un niveau de
diplôme et de
responsabilité
spécifique.**

CONCOURS

Le principe adopté par
la fonction publique
territoriale est le recrutement
par voie de concours.

- Il en existe 3 sortes :
- **le concours externe**
 - **le concours interne**
 - **le 3^e concours**

Leur conditions d'accès
varient selon la catégorie
d'emploi visée.

Cadre d'emploi d'Assistant territorial d'enseignement artistique (ATEA) - catégorie B

1. AEA (1^{ER} GRADE)

Disciplines : uniquement accompagnement musique et danse.

— Eligibilité —

CONCOURS EXTERNE	CONCOURS INTERNE	3 ^E CONCOURS
Admissible dans les établissements supérieurs classés	Agent public en activité, justifiant d'au moins 4 années de service public effectif	Justifiant : <ul style="list-style-type: none"> • d'au moins 4 années d'activités professionnelles • ou de mandat(s) de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale ; • ou d'activité(s) accomplie(s) en qualité de responsable d'association.
Ou titulaire d'un diplôme d'études (DEM/DEC/DET)		
Ou disposant d'une qualification reconnue par la commission d'équivalence de diplômes (CED)		

— Nature des épreuves —

CONCOURS EXTERNE	CONCOURS INTERNE	3 ^E CONCOURS
Constitution d'un dossier professionnel	Épreuve d'admissibilité : épreuve technique	Épreuve d'admissibilité : épreuve technique
Présentation du candidat devant un jury	Épreuve d'admission : épreuve technique et entretien avec un jury	Épreuve d'admission : épreuve technique et entretien avec un jury

1. AEA PRINCIPAL DE 2^E CLASSE (2^E GRADE)

Disciplines : quasi-totalité des disciplines enseignées à l'exception de l'écriture et de la composition.

— Eligibilité (conditions non cumulatives) —

CONCOURS EXTERNE	CONCOURS INTERNE	3 ^E CONCOURS
Titulaire du diplôme d'État (DE)	Agent public en activité, justifiant d'au moins 4 années de service public effectif	Justifiant : <ul style="list-style-type: none"> • d'au moins 4 années d'activités professionnelles • ou de mandat(s) de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale ; • ou d'activité(s) accomplie(s) en qualité de responsable d'association.
Ou titulaire du diplôme universitaire de musicien intervenant (DUMI)		
Ou disposant d'une qualification reconnue par la CED		

— Nature des épreuves —

CONCOURS EXTERNE	CONCOURS INTERNE	3 ^E CONCOURS
Constitution d'un dossier professionnel	Épreuve d'admissibilité : épreuve technique	Épreuve d'admissibilité : épreuve technique
Présentation du candidat devant un jury	Épreuve d'admission : épreuve technique et entretien avec un jury	Épreuve d'admission : épreuve technique et entretien avec un jury

Cadre d'emploi de Professeur territorial d'enseignement artistique (PEA) - catégorie A

PROFESSEUR D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE DE CLASSE NORMALE

Disciplines : La totalité des disciplines enseignées

— Eligibilité

CONCOURS EXTERNE

Titulaire du certificat d'aptitude aux fonctions de professeur de musique (CA)

Qualification reconnue par la CED

CONCOURS INTERNE (CONDITIONS CUMULATIVES)

Assistant territorial d'enseignement artistique en activité, justifiant d'au moins 3 années de service public effectif et d'un diplôme spécialisé (DE ou DUMI) ou de la formation à ce diplôme

— Nature des épreuves

CONCOURS EXTERNE

Constitution d'un dossier professionnel

Présentation du candidat devant un jury

CONCOURS INTERNE (CONDITIONS CUMULATIVES)

Épreuve d'admissibilité : réalisation d'un dossier professionnel

Épreuve d'admission : épreuve pédagogique (cours de 3ème cycle) et démonstration instrumentale, entretien avec un jury

AFFECTATION

Les lauréats des concours territoriaux sont inscrits sur une liste d'aptitude. Ils doivent ensuite rechercher un poste vacant appartenant au cadre qui leur correspond.

Lors de leur nomination, ils sont d'abord employés de manière probatoire durant un an en tant que fonctionnaires stagiaires. Une formation d'intégration dans la Fonction publique territoriale y est dispensée. Au bout de cette période, ils sont titularisés et commencent alors leur carrière.

!!

L'inscription sur la liste d'aptitude prend fin au bout de 4 ans, même en cas de carence de poste. Ensuite, on perd donc la possibilité d'être recruté en tant que fonctionnaire !

TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Les personnes reconnues travailleurs handicapés peuvent être recrutées comme contractuels, sous réserve de diplômes suffisants et d'aptitude physique compatible avec l'emploi.

À l'issue d'une période de 1 an, elles sont titularisées si leur aptitude professionnelle est reconnue.

Recrute- ment des contractuels

Un contractuel est un agent public non fonctionnaire. Il est recruté sans concours, quelle que soit sa nationalité, par contrat à durée déterminée ou indéterminée. ↘

Les raisons de son recrutement peuvent être variées : accroissement saisonnier, remplacement temporaire d'agent, vacance d'emploi dans l'attente d'un recrutement de fonctionnaire, emploi permanent faute de candidat fonctionnaire, commune de moins de 1000 habitants ou intercommunalité de moins de 15 000 habitants, pour les emplois à temps non-complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50%, etc.

CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE (CDD)

Les agents sont engagés par CDD d'une durée de 3 ans maximum, renouvelable par reconduction expresse dans la limite d'une durée maximale de 6 ans. Au-delà, le CDD est transformé en CDI, selon le motif du recrutement des agents et leurs éventuels emplois antérieurs dans la fonction publique.

CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE (CDI)

L'employeur doit nécessairement proposer à l'agent un CDI s'il a effectué 6 années auprès du même employeur (avec un motif de recrutement spécifique) et dans des fonctions de même catégorie hiérarchique (B ou A). Le décompte est le suivant :

- les temps non complets ou partiels sont assimilés à des temps complets - les interruptions de moins de 4 mois sont prises en compte.

TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

cf section :
« *Travailleurs handicapés* » dans « *RECRUTEMENT DES FONCTIONNAIRES* »

VACATION

La vacation pour l'enseignement artistique est illégale (sur un emploi répondant à un besoin permanent).

Que contient un contrat de travail ?

La date d'effet, la durée et son mode de renouvellement (expresse ou tacite)

La définition du poste et sa catégorie hiérarchique

Les conditions d'emplois

Les conditions de rémunération

Les droits et les obligations de l'agent

La durée de la période d'essai

Des stipulations particulières en cas de contrat de projet (description projet, durée prévisible, lieux, indemnité de rupture anticipée, etc.)

Rémunération

Tout agent public a droit à une rémunération après service accompli, qui comprend le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement (SFT), et diverses primes et indemnités. ↘

FONCTIONNAIRES

Les fonctionnaires sont titulaires d'un grade, composé d'une échelle progressive de salaire, selon l'ancienneté.

Tableau détaillé - p 18-19

NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE (NBI)

La NBI est réservée aux fonctionnaires exerçant des responsabilités ou des travaux nécessitant une technicité particulière. Elle donne droit à un complément de rémunération sous forme de points supplémentaires. Pour les enseignants artistiques, la NBI Quartiers Prioritaires Politique De La Ville peut par exemple être accordée aux personnels exerçant dans ces zones sensibles.

CONTRACTUELS

La rémunération des contractuels est fixée au cas par cas par l'employeur. Néanmoins, elle ne peut être inférieure à celle du fonctionnaire qui exerce les mêmes fonctions. Elle est réévaluée au minimum tous les 3 ans. .



"Si une délibération le prévoit"



Chaque échelon correspond à un indice de carrière
(indice brut) et un indice de rémunération (indice majoré).

AEA

échelon	indice brut	indice majoré	durée	salaire brut
1	389	356	1 an	1 726,61 €
2	395	359	1 an	1 741,16 €
3	397	361	1 an	1 750,86 €
4	401	363	1 an	1 760,56 €
5	415	369	2 ans	1 789,66 €
6	431	381	2 ans	1 847,86 €
7	452	396	2 ans	1 920,61 €
8	478	415	3 ans	2 012,76 €
9	500	431	3 ans	2 090,36 €
10	513	441	3 ans	2 138,86 €
11	538	457	3 ans	2 216,46 €
12	563	477	4 ans	2 313,45 €
13	597	503	-	2 439,57 €

AEA2P

échelon	indice brut	indice majoré	durée	salaire brut
1	401	363	1 an	1 760,56 €
2	415	369	1 an	1 789,66 €
3	429	379	2 ans	1 838,16 €
4	444	390	2 ans	1 891,51 €
5	458	401	2 ans	1 944,86 €
6	480	416	2 ans	2 017,16 €
7	506	436	3 ans	2 114,61 €
8	528	452	3 ans	2 192,21 €
9	542	461	3 ans	2 235,86 €
10	567	480	3 ans	2 328,01 €
11	599	504	4 ans	2 444,42 €
12	638	534	-	2 589,92 €

AEA1P

échelon	indice brut	indice majoré	durée	salaire brut
1	446	392	1 an	1 901,21 €
2	461	404	2 ans	1 959,41 €
3	484	419	2 ans	2 032,16 €
4	513	441	2 ans	2 138,86 €
5	547	465	2 ans	2 255,26 €
6	573	484	3 ans	2 347,41 €
7	604	508	3 ans	2 463,82 €
8	638	534	3 ans	2 589,92 €
9	660	551	3 ans	2 672,37 €
10	684	569	3 ans	2 759,67 €
11	707	587	-	2 846,97 €

PEACN

échelon	indice brut	indice majoré	durée	salaire brut
1	450	395	1 an - 6mois	1 915,76 €
2	488	422	2 ans - 6mois	2 046,71 €
3	519	446	3 ans	2 163,11 €
4	558	473	3 ans	2 294,06 €
5	608	511	3 ans	2 478,37 €
6	668	557	3 ans - 6mois	2 701,47 €
7	712	590	3 ans - 6mois	2 861,52 €
8	763	629	3 ans - 6mois	3 050,67 €
9	821	673	-	3 264,07 €

PEAHC

échelon	indice brut	indice majoré	durée	salaire brut
1	620	520	2 ans - 6mois	2 522,02 €
2	712	590	2 ans - 6mois	2 861,52 €
3	757	624	2 ans - 6mois	3 026,42 €
4	815	668	2 ans - 6mois	3 239,82 €
5	876	715	3 ans	3 467,77 €
6	939	763	3 ans	3 700,57 €
7	995	806	3 ans	3 909,12 €
8	1015	821	-	3 981,87 €

“Avantages” communs aux fonctionnaires et contractuels



INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE

L'indemnité de résidence tient compte des variations du coût de la vie selon les zones géographiques.

SUPPLÉMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT (SFT)

Le montant du SFT dépend du nombre d'enfants à charge et de l'indice majoré.

TITRE RESTAURANT

Le titre-restaurant, s'il est choisi par l'Administration, concerne un repas pris dans l'horaire de travail journalier, midi ou soir.

Les salariés à temps plein comme à temps partiel peuvent en bénéficier.

La part financée par l'employeur varie entre 50% et 60% de la valeur d'un ticket.

INDEMNITÉ DE SUIVI ET D'ORIENTATION DES ÉLÈVES (ISOE)

Si une délibération le prévoit, tous les enseignants artistiques d'un même établissement peuvent prétendre à cette compensation financière, moyennant :

- Une part fixe liée à l'exercice effectif des fonctions enseignantes (suivi individuel et évaluation des élèves).
- Une part variable liée aux tâches de coordination et au suivi des élèves.

FRAIS DE TRANSPORT

Lorsque les enseignants doivent se déplacer dans le cadre de leurs missions, le remboursement des frais de transport peut être pris en compte :

- Domicile et lieu de travail : l'employeur a l'obligation de rembourser, contre justificatifs, 50% de vos abonnements de transports multi-modaux (train, bus, etc.) Ou location de vélo (vélo public).

- Missions : tous les déplacements entre sites d'une même école, pour se rendre à une formation, à un concours, une audition, etc., ouvrent droit à remboursement de frais à un tarif équivalent aux frais réels des impôts. Il suffit d'obtenir un ordre de mission temporaire ou permanent. Ces déplacements sont également comptabilisés en temps de travail.

- Co-voiturage ou vélo électrique : si une délibération le prévoit, un forfait mobilités durables de 100 à 300 euros est versé annuellement à l'agent contre l'attestation sur l'honneur d'utiliser ces modes de déplacement.

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Tous les enseignants artistiques sont éligibles à un régime particulier d'heures supplémentaires, identique à celui de leurs homologues de l'Education nationale.

Ces heures sont appelées heures supplémentaires annuelles (HSA) lorsqu'elles sont effectuées tout au long de l'année scolaire, et heures supplémentaires effectives (HSE) lorsqu'elles sont ponctuelles.

Elles sont rémunérées uniquement au-delà d'un temps plein. En-deçà, elles sont rémunérées sur la base du traitement indiciaire de l'agent.

Les HSA sont rémunérées habituellement mensuellement, à partir d'un décompte annuel. Le taux de rémunération de la première HSA est majoré de 20 %, plus 10% pour les professeurs hors classe.

Les HSE sont rémunérées $\frac{1}{3}$ 6^e d'une HSA, majorées de 25%, plus 20% pour les professeurs hors classe. Les HSE sont limitées à 60 heures par an.

!!

Dans le texte régissant ces heures supplémentaires (décret 50-1253 du 6 octobre 1950), l'État reconnaît que les enseignants travaillent 36 semaines puisque le mode de calcul est basé sur 9/13 d'année, soit 36 semaines.

PRIME D'ATTRACTIVITÉ

Si une délibération le prévoit, cette prime est versée mensuellement à terme échu. Son montant annuel brut est défini en fonction de l'échelon ou de l'indice de rémunération de l'agent.

PRIME D'ÉQUIPEMENT INFORMATIQUE

Si une délibération le prévoit, les enseignants artistiques bénéficient d'une prime d'équipement informatique d'un montant de 176 euros versée annuellement au 1^{er} janvier.

RÉGIME INDEMNITAIRE

TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)
À ce jour, les enseignants artistiques sont exclus de ce dispositif.

MUTUELLE, PREVOYANCE

Les collectivités ont l'obligation de participer au financement d'une mutuelle et d'un contrat de prévoyance (maintien de salaire invalidité, décès, etc.).

ACTION SOCIALE

Les collectivités ont l'obligation de fournir aux agents une caisse d'action sociale leur permettant de bénéficier d'avantages sociaux (restauration, logement, enfance, loisirs, etc.).

Formation quand ?

INDÉMNITÉS HORAIRE D'ENSEIGNEMENT

DATE D'EFFET	Service supplémentaire régulier (HSA : Heures Supplémentaire Annualisées)		Service supplémentaire irrégulier (HSE : Heures Supplémentaire Effectives)
	MONTANT ANNUEL 1 ^{re} HEURE	MONTANT ANNUEL AU-DELA DE LA 1 ^{re} HEURE	TAUX HORAIRE
ASSISTANT D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE PRINCIPAL DE 1^{re} CLASSE			
1 ^{er} juillet 2022	1 183,39 €	986,16 €	34,24 €
ASSISTANT D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE PRINCIPAL DE 2^{de} CLASSE			
1 ^{er} septembre 2022	1 084,27 €	903,56 €	31,37 €
ASSISTANT D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE			
1 ^{er} septembre 2022	1 038,34 €	865,28 €	30,04 €
PROFESSEUR D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE HORS CLASSE			
1 ^{er} juillet 2022	1 775,09 €	1 479,24 €	51,36 €
PROFESSEUR D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE DE CLASSE NORMALE			
1 ^{er} juillet 2022	1 613,72 €	1 344,77 €	46,69 €

Exemple : un AEA2P qui effectue 4 heures supplémentaires par semaine tout au long de l'année, perçoit $1084,27 + (903,56 \times 3) = 3794,95$ €.

PENDANT LE TEMPS DE TRAVAIL

Les cours sont annulés, remplacés par la formation.

La rémunération est maintenue.

EN-DEHORS DU TEMPS DE TRAVAIL

- à l'initiative de l'employeur : le temps occupé en formation est rémunéré ou récupéré.

- à l'initiative de l'agent : ce temps est perdu, sauf s'il s'agit d'une formation proposée par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT).

!!
Les formations à l'initiative de l'employeur peuvent être demandées à tout moment de l'année, sauf le 1^{er} mai.

Carrière



DOSSIER INDIVIDUEL

Le dossier administratif de l'enseignant est le document de référence retraçant sa carrière (mutation, avancement, sanction, compte-rendu de l'entretien professionnel).

Il peut être consulté par l'agent à condition d'en effectuer la demande, ou dans le cadre d'une procédure disciplinaire. Les opinions à caractère syndical, religieux ou politique ne doivent pas y être mentionnées.

ENTRETIEN PROFESSIONNEL

L'entretien professionnel est réalisé par le supérieur hiérarchique direct. Il a lieu chaque année au bénéfice de l'agent, fonctionnaire ou contractuel.

Un compte-rendu de cet entretien est rédigé : il relate les résultats professionnels obtenus, une appréciation générale, les perspectives d'amélioration, les acquis de l'expérience professionnelle, les besoins en formation.

Cet entretien sert de base à la promotion interne.

!!
Le fonctionnaire peut demander la révision du compte-rendu de l'entretien professionnel à l'autorité territoriale dans les 15 jours suivant sa notification. L'autorité territoriale dispose de 15 jours pour y répondre.

Le fonctionnaire peut ensuite saisir la Commission administrative paritaire (CAP) dans le mois suivant la notification de la réponse. Après avis de la CAP, l'autorité territoriale communique au fonctionnaire le compte-rendu définitif de l'entretien et l'ajoute à son dossier.

Ce compte-rendu peut être alors contesté devant le tribunal administratif.

AVANCEMENT DE GRADE ET PROMOTION INTERNE

Suivant les cas, la carrière peut progresser :

- après un examen professionnel d'avancement de grade
- « au choix » de l'employeur
- à la suite d'une promotion interne

1.

L'examen professionnel sanctionne un certain nombre d'années d'ancienneté et un échelon minimum.

Il prend en compte le dossier professionnel constitué par l'agent et le complète par un entretien avec jury. Sa réussite conditionne un avancement de grade à l'intérieur d'un même cadre d'emploi :

AEA → AEA2P
 AEA2P → AEA1P

2.

« Au choix » de l'employeur : il s'agit de justifier d'un certain nombre d'années d'ancienneté, d'un échelon minimum et d'appréciations positives lors des entretiens professionnels.

Ce « choix » permet une promotion de l'agent vers un autre grade à l'intérieur d'un même cadre d'emploi :

AEA → AEA2P
 AEA2P → AEA1P
 PEACN → PEAHC

3.

La promotion interne requiert un certain nombre d'années d'ancienneté et un échelon minimum.

L'examen comprend une épreuve technique et une réalisation théorique (dossier professionnel) suivi d'un entretien avec jury.

Sa réussite conditionne un avancement de cadre d'emploi :

AEA2P, AEA1P → PEACN

TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Jusqu'en 2026, les personnes en situation de handicap peuvent accéder, par voie de détachement suivie d'une intégration, à un cadre d'emplois de niveau supérieur.

Statut

§

Les statuts particuliers de l'enseignement artistique définissent les modalités d'accès, de déroulement de carrière, de formation, de promotion et de mobilité.

Ces statuts précisent également notre régime d'obligation de service : fonctions et temps hebdomadaire, à savoir 20h pour les AEA et 16h pour les PEA.

**!!
Ces statuts définissent et garantissent nos emplois. Ils nous protègent.
A lire et relire ! :**

- Décret n° 2012-437 du 29 mars 2012 (AEA)
- Décret n° 2017-1399 du 25 septembre 2017 (PEA)



"Statuts quo"

Temps de travail



"Tu finis à quelle heure?"

Le temps de travail effectif est une période durant laquelle les enseignants sont à la disposition de l'employeur et doivent se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à leurs occupations personnelles. Les enseignants artistiques dérogent à la règle des 1607 heures de durée annuelle de travail. Leurs statuts particuliers l'imposent. ↘

OBLIGATIONS

10 heures maximum / jour sur une amplitude maximum de 12h

20 minutes de pause minimale obligatoire et rémunérée, au-delà de 6h de travail

11h minimum de repos entre 2 jours avec 35h de repos consécutif (en principe le dimanche) une fois dans la semaine

48h / semaine maximum, avec 44h / semaine sur une moyenne de 12 semaines consécutives, heures supplémentaires comprises

TEMPS COMPLET

Un AEA réalise 20h d'enseignement / semaine, sur un même établissement.
Un PEA réalise 16h d'enseignement / semaine, sur un même établissement.

TEMPS NON COMPLET

Le plein temps réparti sur plusieurs écoles n'est pas considéré comme un temps complet mais comme une addition de temps non complets. Un agent peut alors occuper plusieurs emplois à temps non complet sous réserve de ne pas dépasser plus de 15% d'un temps complet : soit 23h pour un AEA, 18h pour un PEA.

L'enseignant peut effectuer des heures complémentaires en dépassant son temps de travail, mais sans dépasser un temps complet. Au-delà, ces heures complémentaires deviennent des heures supplémentaires (HSA et HSE).

CF

« Heures supplémentaires » dans RÉMUNÉRATION - p.17

TEMPS PARTIEL

L'agent peut demander à travailler à temps partiel de 50%, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % d'un temps plein, pour une période de 6 mois à 1 an, renouvelable. Elle ne peut excéder 3 ans.

Trois types de temps partiels existent :

- **sur autorisation** : réservé aux fonctionnaires et aux contractuels de plus d'un an à temps complet et de façon continue dans la même collectivité. Il permet de créer ou reprendre une entreprise, une profession libérale. La rémunération est réduite proportionnellement à la nouvelle durée du travail.

- **de droit** : réservé aux fonctionnaires, à temps complet et non complet et aux contractuels de plus d'un an à temps complet et de façon continue. Il est accordé à l'occasion de naissances et d'adoption, de soins à un proche invalide, à un travailleur en situation de handicap. La rémunération est réduite proportionnellement à la nouvelle durée du travail.

- **pour raisons médicales** : réservé aux fonctionnaires qui cotisent à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL). La rémunération est maintenue intégralement.

TÉLÉTRAVAIL

L'enseignement artistique n'est pas télétravaillable.

Cas particuliers

DIFFUSION

Les fonctionnaires et agents non titulaires de droit public consacrent l'intégralité de leur activité professionnelle aux tâches qui leur sont confiées, mais une exception est faite pour le libre exercice d'activités artistiques par les fonctionnaires.

L'interprétation d'une oeuvre par un musicien relève de la production d'oeuvre de l'esprit. Tout fonctionnaire conserve donc le droit d'exercer librement une activité artistique sans être soumis aux règles régissant les cumuls.

Cette disposition n'interdit aucune structure de diffusion: orchestre associatif, régie municipale, statut spécifique, orchestre saisonnier ... CDD, CDI, permanent ou intermittent du spectacle, et peu importe la nature ou la fréquence des spectacles.

Par contre il peut arriver que l'établissement refuse d'aménager ses horaires pour permettre à l'intéressé de participer à un spectacle. Cette position est contestable devant les tribunaux, le refus d'aménagement des horaires devant être justifié.

MUSICIEN INTERVENANT EN MILIEU SCOLAIRE (MIMS)

Il existe 8 Centres de Formation des Musiciens Intervenants (CFMI) en France : Aix en Provence, Lille, Lyon, Orsay, Poitiers, Rennes, Strasbourg-Sélestat, Toulouse. Ces CFMI dispensent une formation de 1500h sur 2 ans, à raison de 24h/semaine.

Le Diplôme Universitaire de Musicien Intervenant (DUMI), obtenu dans ces centres, est le seul permettant d'obtenir l'habilitation de l'Education nationale afin d'intervenir en milieu scolaire.

Il permet également d'intervenir dans différents lieux d'enseignements artistiques et auprès de divers publics, comme la petite enfance, les milieux spécialisés (hôpitaux, lieux d'accueil des personnes en situation de handicap, milieu carcéral, etc.).

Le cadre d'emploi des Assistants Territoriaux Spécialisés d'Enseignement Artistique (Catégorie B) est celui des musiciens intervenants, acteurs privilégiés du développement culturel local.



Cumul d'activité



"C'est quoi ton métier ?"

Par principe, les fonctionnaires et assimilés consacrent l'intégralité de leur activité professionnelle aux tâches qui leurs sont confiées. Le cumul d'activité est donc interdit. Cette règle vise à préserver l'indépendance du service public.

CUMULS INTERDITS

Créer ou reprendre une entreprise (y compris dans le cadre du régime des travailleurs indépendants) lorsque l'agent occupe un emploi à temps complet.

Participer aux organes de direction de sociétés ou d'associations à but lucratif.

Donner des consultations, procéder à des expertises et plaider en justice dans les litiges intéressant toute personne publique.

Prendre ou détenir, directement ou non, des intérêts pouvant compromettre l'indépendance de l'agent (dans une entreprise soumise au contrôle de l'administration à laquelle il appartient, ou en relation avec elle).

ACTIVITÉS AUTORISÉES SANS AUTORISATION PRÉALABLE

- Production des œuvres de l'esprit.
- Activité libérale d'enseignement.
- Fonctions d'agent recenseur.
- Contrat « vendanges ».
- Syndic de sa copropriété.
- Cumul dans deux fonctions publiques différentes :
ex. enseignement au CNSM au-delà de 115% du temps plein, orchestre de la Police, etc.

ACTIVITÉS AUTORISÉES SOUMISES À DÉCLARATION

- Poursuite d'une activité privée après recrutement dans la fonction publique.
Elle doit être compatible avec les obligations de service et dure 1 an maximum renouvelable 1 fois.
- Activités dans d'autres administrations.
- Activité(s) lucrative(s) pour les agents à temps non-complet (moins de 70% de la durée légale du travail), compatibles avec les fonctions et les obligations de service.

ACTIVITÉS SOUMISES À AUTORISATION

Sous réserve qu'elles soient compatibles avec les fonctions et les obligations de service. Elles peuvent être exercées avec le statut d'auto-entrepreneur.

- Expertise ou consultation au profit d'une personne publique ne relevant pas du champ concurrentiel.
- Activité agricole dans une exploitation.
- Activité de conjoint collaborateur au sein d'une entreprise artisanale, commerciale ou libérale.
- Aide à domicile à un ascendant, un descendant, conjoint, partenaire de PACS ou concubin, permettant à l'agent de percevoir, le cas échéant, les allocations afférentes à l'aide apportée.

LA DEMANDE D'AUTORISATION

- Le cumul est subordonné à l'autorisation de l'autorité territoriale.
- L'agent doit adresser à son autorité une demande écrite d'autorisation, indiquant l'identité de l'employeur ou la nature de l'organisme pour lequel s'exercera l'activité envisagée, sa nature, sa durée, sa périodicité et les conditions de rémunération.

L'employeur est tenu de notifier sa décision (positive ou négative) dans le mois qui suit la demande. Si l'agent a deux employeurs, ce délai est de deux mois.

En l'absence de réponse écrite dans le délai imparti, la demande d'autorisation est réputée rejetée.

- Travaux de faible importance réalisés chez des particuliers.
- Activité d'intérêt général exercée auprès d'une personne publique ou d'une personne privée à but non lucratif.
- Mission d'intérêt public de coopération internationale ou auprès d'organismes d'intérêt général à caractère international ou d'un autre État.
- Services à la personne.
- Vente de biens fabriqués personnellement par l'agent.

CRÉATION OU LA REPRISE D'ENTREPRISE

Elle est soumise à des dispositions particulières : temps partiel, pour une durée de 3 ans, renouvelé pour 1 an, etc.

Mobilité



MUTATION

Accessible aux fonctionnaires titulaires, la mutation permet de changer d'emploi sans changer de cadre d'emplois, ni de grade ni d'ancienneté. Elle s'effectue au sein de la même fonction publique.

MUTATION INTERNE

Au sein de la même collectivité, à la demande de l'agent ou à l'initiative de l'administration.

MUTATION EXTERNE

Avec un changement de collectivité, à la demande de l'agent. Certaines demandes sont examinées en priorité (travailleurs handicapés, agents séparés de leurs conjoints, proche aidant).

DÉTACHEMENT

Le détachement permet à un fonctionnaire titulaire d'accéder à un autre emploi de la Fonction publique ou du secteur privé, tout en continuant d'acquérir des droits en matière d'avancement et de retraite dans son administration d'origine. Il peut être de courte (6 mois maximum, non renouvelé) ou de longue durée (au moins 6 mois, maximum 5 an, renouvelable).

Le détachement est soumis à autorisation sous réserve des nécessités de service. Il est accordé de droit pour un mandat électif, syndical, et une période de scolarité préparant à un concours de la Fonction publique.

DÉTACHEMENT D'OFFICE

Le détachement d'office a lieu lorsqu'une activité est transférée à un organisme privé (entreprise, association) ou à un Épic.

Les fonctionnaires peuvent être détachés d'office auprès de cet organisme sur un CDI.

DISPONIBILITÉ

La mise en disponibilité permet à l'agent de cesser temporairement son activité dans la fonction publique pour faire face à certaines situations (élever un enfant, donner des soins à un proche, suivre votre conjoint, exercer un mandat électif, etc.).

L'agent n'est plus rémunéré par son administration pendant toute la durée de la disponibilité. Les droits à avancement d'échelon et de grade sont conservés selon le motif.

MISE À DISPOSITION

La mise à disposition permet au fonctionnaire ou au contractuel en CDI de travailler auprès d'un autre employeur.

L'agent continue à être rattaché à son administration employeur pour ce qui concerne sa carrière et sa rémunération.

INTÉGRATION

L'intégration directe a pour effet de changer de cadre d'emplois, sans détachement préalable, dans le cadre d'une mobilité.

Le cadre d'emploi d'origine et celui de l'accueil doivent être de même catégorie et de niveau comparable. Les services accomplis dans le corps ou cadre d'emplois d'origine sont assimilés à des services accomplis dans le nouveau corps ou cadre d'emplois.

Perte d'emploi



"Je cherche du boulot..."

DÉMISSION

La démission consiste en un acte écrit et volontaire de l'agent qui annonce son intention de cesser ses fonctions.

Pour un fonctionnaire, l'accord de l'administration est nécessaire mais une fois acceptée, la démission est irrévocable.

!!
À partir de sa décision, l'agent perd son statut de fonctionnaire. Il est radié des cadres. La démission n'ouvre pas droit aux allocations chômage.

RUPTURE CONVENTIONNELLE

Jusqu'au 31 décembre 2025, les fonctionnaires et les contractuels en CDI peuvent convenir d'une rupture conventionnelle en commun accord avec l'employeur.

Après entretien, les deux parties signent alors une convention de rupture, contenant le montant d'une indemnité et la date de cessation définitive des fonctions.

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ne peut être inférieure ou supérieure à un barème calculé d'après l'ancienneté de l'agent.

!!
La rupture conventionnelle entraîne la radiation des cadres, pour le contractuel la radiation des effectifs.

INDEMNITÉ DE DÉPART VOLONTAIRE

Cette indemnité est réservée aux fonctionnaires ou aux contractuels en CDI, si les deux conditions suivantes sont remplies :

- Le poste fait l'objet d'une restructuration, lors d'une réorganisation du service, et l'agent choisit en conséquence de démissionner.
- Une délibération a prévu l'attribution d'une indemnité de départ volontaire dans la collectivité. La délibération est prise après avis du Comité social territorial (CST).

LICENCIEMENT

Le licenciement peut intervenir pour différents motifs qui varient suivant la situation de l'intéressé : fonctionnaire titulaire, stagiaire, ou contractuel.

Selon le motif, la procédure varie et l'agent bénéficie ou non de certaines garanties (reclassement, préavis, indemnité de licenciement, ...).

QUELQUES EXEMPLES

• L'insuffisance professionnelle :

il s'agit de l'inaptitude à exercer ses fonctions par rapport aux exigences de l'employeur. Le Conseil de discipline et la Commission administrative paritaire (CAP) doivent obligatoirement être consultés. Elle est très subjective !

• La suppression d'emploi :

elle doit être fondée sur l'intérêt du service avec pour motif une restructuration de service, une mesure d'économie, etc. Le CST doit obligatoirement être consulté.

• L'inaptitude physique :

elle concerne les agents inaptes physiquement à l'exercice de leurs fonctions, à l'issue d'un congé maladie. Le Conseil médical et la CAP doivent obligatoirement être consultés.

ABANDON DE POSTE

L'employeur qui constate l'absence injustifiée et prolongée d'un agent lui adresse une lettre recommandée avec accusé de réception avec mise en demeure de rejoindre son poste sous peine d'encourir une radiation des cadres sans conseil disciplinaire.

Tous les agents publics ont des droits et des obligations, qui les distinguent des salariés du secteur privé. En contrepartie de leurs droits, ils sont astreints à de nombreuses obligations car les fonctionnaires, serviteurs de l'intérêt général, doivent respecter le principe de continuité du service.

Le fonctionnaire dont l'emploi est supprimé doit être affecté dans un nouvel emploi (AEA ou PEA) ou dans un autre cadre d'emploi s'il l'accepte. Si aucun emploi ne répond aux conditions exigées, le fonctionnaire est placé en surnombre pendant un an.

Pour le contractuel, il a droit à une indemnité de licenciement et peut prétendre aux allocations d'assurance chômage.

Devoirs de l'enseignant artistique



Se consacrer uniquement à sa fonction. ↘

DEUX PRINCIPES SONT LIÉS À CETTE OBLIGATION :

• L'interdiction de cumul d'activité. *CF « CUMUL D'ACTIVITÉ » p - 33*

• **L'obéissance hiérarchique :** tout fonctionnaire doit se conformer aux instructions de son supérieur, qui a un pouvoir d'instruction, de définition du volume des missions, d'affectation des agents, de sanctions disciplinaires.

!! Dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public, l'agent a un devoir de désobéissance et doit en référer aux autorités.

ÊTRE NEUTRE ET INFORMER

Tout agent doit adopter vis-à-vis des administrés un comportement indépendant de ses opinions politiques, religieuses ou philosophiques.

Les fonctionnaires ont ainsi le devoir d'informer les usagers, en respectant des règles afférentes :

• Au secret professionnel

Par exemple, la divulgation intentionnelle de toute information qui relève du secret de la vie privée ou de tous les secrets protégés par la loi (dossiers médicaux par exemple) constitue une violation de ce secret.

!!

La relation parent / élève / professeur relève du secret professionnel

- À la discrétion professionnelle

Cette obligation vise à protéger l'administration contre la divulgation d'informations relatives au service auprès de personnes étrangères à l'administration ou à d'autres fonctionnaires.

- Au devoir de réserve.

Il limite la liberté d'opinion et concerne l'expression des opinions personnelles du fonctionnaire, qui ne doivent pas interférer avec les exigences de service.

!!

Il s'applique pendant et en dehors du temps de travail.

SE FORMER

Les fonctionnaires territoriaux et les contractuels recrutés pour une durée égale ou supérieure à un an sur un emploi permanent, sont astreints à suivre :

• **Des actions favorisant l'intégration dans la FPT, dispensées aux fonctionnaires de toutes catégories.**

• **Des actions de professionnalisation, dispensées aux fonctionnaires tout au long de la carrière.** Leur durée s'étend de 2 à 10 jours maximum par périodicité de 5 ans.

LANCEUR D'ALERTE

L'agent est protégé s'il rapporte des faits en rapport avec un crime ou un délit, une violation grave et manifeste de la Loi, ou encore une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général.

En cas de faute commise, l'agent s'expose à une sanction disciplinaire. ↘

AGENT TITULAIRE (de la moins grave à la plus grave)

1 ^{ER} GROUPE	<ul style="list-style-type: none"> • Avertissement • Blâme • Exclusion temporaire de fonctions jusqu'à 3 jours
2 ^E GROUPE	<ul style="list-style-type: none"> • Radiation du tableau d'avancement • Abaissement d'échelon à l'échelon immédiatement inférieur à celui détenu par le fonctionnaire • Exclusion temporaire de fonctions de 4 à 15 jours (sans rémunération)
3 ^E GROUPE	Rétrogradation au grade immédiatement inférieur, à un échelon comportant un indice égal ou immédiatement inférieur à celui détenu par le fonctionnaire Exclusion temporaire de fonctions de 16 jours à 2 ans (sans rémunération)
4 ^E GROUPE	Mise à la retraite d'office Révocation

STAGIAIRE

(de la moins grave à la plus grave)

- Avertissement
- Blâme
- Exclusion temporaire de fonctions jusqu'à 3 jours (sans rémunération)
- Exclusion temporaire de fonctions de 4 à 15 jours (sans rémunération)
- Exclusion définitive du service

CONTRACTUEL

(de la moins grave à la plus grave)

- Avertissement
- Blâme
- Exclusion temporaire de fonctions jusqu'à 6 mois pour l'agent en CDD et d'un an pour l'agent en CDI (sans rémunération)
- Licenciement sans préavis ni indemnité

!!
Aucune sanction disciplinaire ne peut être prononcée sans consultation préalable du conseil de discipline, sauf pour les sanctions du 1er groupe qui sont prises sans son avis. À l'issue, la sanction est immédiatement exécutoire.

Inscription au dossier

Toutes les sanctions sauf l'avertissement sont inscrites au dossier de l'agent. Elles sont effacées automatiquement

au bout de 3 ans si aucune autre sanction n'est intervenue pendant cette période.

!!
Dans ce cas, vérifier son dossier individuel.

Suspension

C'est une mesure administrative conservatoire prise dans l'intérêt du service, et non une sanction disciplinaire. Elle a pour effet d'écarter momentanément du service un agent qui a commis une faute grave « vraisemblable », qu'il s'agisse d'un manquement à ses

obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun (refus répétés d'exécuter les ordres reçus, attitude agressive et injurieuse envers ses collègues, refus de porter un équipement de sécurité, vol de matériel, manquement aux devoirs de réserve, de discrétion

professionnelle et de loyauté à l'occasion d'une prise de position publique, etc.).

Cette suspension est exécutable nonobstant l'action disciplinaire.

Libertés publiques individuelles



LIBERTÉ D'OPINION

La liberté d'opinion couvre à la fois la liberté de conscience et la liberté d'expression. L'agent est ainsi protégé contre toute discrimination pour opinions religieuses, politiques, philosophiques, ou en rapport à ses origines ou à son orientation sexuelle.

Cependant, au sein des services et directions, chacun doit suivre l'obligation de neutralité et le principe de laïcité. En dehors du travail, l'enseignant doit maintenir un devoir de réserve et de discrétion.

LIBERTÉ PÉDAGOGIQUE

La liberté pédagogique est une spécificité française.

!!
Selon le code de l'éducation, les enseignants artistiques jouissent d'une pleine indépendance et d'une entière liberté d'expression dans l'exercice de leurs fonctions d'enseignement (choix des méthodes, type de notation, etc.).

DROIT DE RETRAIT

Le droit de retrait permet à tout agent de quitter son poste de travail dans les circonstances suivantes :

- Il se trouve exposé à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.
- Il constate une **défectuosité dans les systèmes de protection** (matériel non conforme, locaux non chauffés, absence d'équipements de protection collective ou individuelle, risque d'agression, etc.).

L'agent informe l'employeur ou son responsable de l'exercice de son droit de retrait par tout moyen.

!!
L'exercice de ce droit n'entraîne ni sanction, ni retenue sur salaire pour l'agent. En revanche, s'il a été abusif, des sanctions disciplinaires peuvent être mises en place.

PROTECTION FONCTIONNELLE

L'administration doit protéger l'agent, lui apporter une assistance juridique et réparer les préjudices qu'il a subis, dès lors qu'aucune faute personnelle ne peut lui être imputée en cas :

- d'atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, ou aux biens
- de violences
- d'actes de harcèlement
- de menaces
- d'injures
- de diffamations
- d'outrages

!!
La demande de protection doit être formulée par écrit auprès de l'administration à la date des faits en cause. Elle peut être étendue aux membres de la famille.

COMMUNICATION DU DOSSIER ADMINISTRATIF

Sur simple demande écrite et sans justification.

Libertés publiques collectives



DROIT SYNDICAL

Le droit syndical permet de bénéficier d'informations syndicales et d'exercer une activité syndicale sur son temps de travail. Les agents ont le droit de participer aux réunions d'information des organisations syndicales représentatives, à raison de 1h/mois ou 3h/trimestre.

!!
Dans le cas où un enseignant est élu comme représentant du personnel, il bénéficie d'une liberté d'expression plus large et d'une obligation de réserve plus assouplie.

DROIT DE GRÈVE

La grève est une cessation du travail destinée à appuyer des revendications professionnelles. Elle est soumise à un préavis émis par une organisation syndicale.

CERTAINES GRÈVES SONT INTERDITES

- **grève tournante** : cessation du travail par échelonnement successif ou par roulement concerté en vue de ralentir le travail et désorganiser le service ;
- **grève politique non justifiée** par des motifs professionnels ;
- **grève imprévue** avec occupation et blocage des locaux.

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

L'employeur participe au financement des garanties de protection sociale complémentaire de ses agents dans le domaine de la :

- **Santé** : montant minimal mensuel pour chaque agent de 15 € à compter du 1 janvier 2026.

- **Prévoyance** : montant minimal mensuel de 7€ à compter du 1 janvier 2025. Le panier de soin doit contenir au minimum la couverture des risques incapacité temporaire de travail (ITT) et invalidité.

ACTION SOCIALE

Chaque employeur détermine le type d'action à mener et le montant des dépenses à engager pour les prestations sociales ainsi que les modalités de leur mise en œuvre (chèques vacances, loisirs, etc.).

- !!**
Le droit de grève entraîne des retenues sur rémunération proportionnelles à chaque heure cessée de travailler.
- !!**
Les enseignants artistiques ne sont pas soumis à l'obligation de se déclarer grévistes en avance, comme c'est le cas à l'Éducation nationale.

SÉCURITÉ

L'employeur prend des mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé de ses agents.

Les enseignants artistiques doivent par exemple bénéficier de bouchons d'oreilles. Le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) est obligatoire dans tous les établissements.

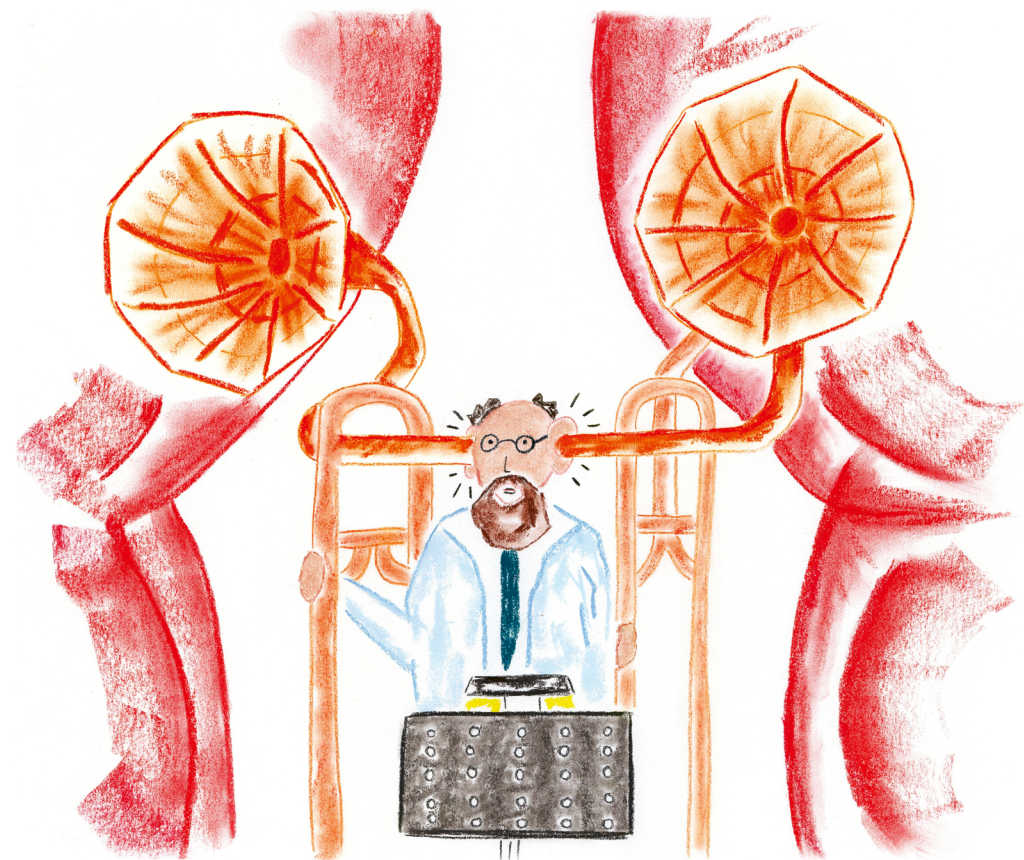
L'employeur consigne dans ce document le résultat de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité auxquels peuvent être exposés les agents.

Ce document doit être affiché et être facilement accessible.

MATÉRIEL

Chaque employeur doit en théorie fournir tous les équipements de travail nécessaires à l'enseignant artistique (matériel informatique, instruments de musique, etc.).

!!
Dans la pratique, c'est rarement le cas... L'enseignant doit alors veiller à ce que son matériel personnel soit bien assuré par la collectivité dans le cadre de ses missions.



"Mes bouchons d'oreilles !"

Syndicalisme

Instances représentatives

Grâce aux représentants UNSA et SNEA qui s'investissent pour leurs collègues et l'intérêt collectif, notre statut particulier est défendu. Tous les quatre ans, l'enseignant artistique est appelé à voter afin de désigner ses représentants du personnel au sein des instances paritaires :

COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE (CAP)

Les avis de la CAP sont consultatifs. Elle examine des questions d'ordre individuel et liées à la carrière des agents, titulaires ou stagiaires : sanctions disciplinaires, révisions de compte rendu de l'entretien professionnel, refus de formation.

!! En cas de désaccord sur une décision de l'employeur et en cas d'échec d'un recours amiable, l'agent peut saisir le Président de la CAP.

COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE (CCP)

La CCP est l'équivalent de la CAP pour les agents contractuels.



COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL (CST)

Les avis du CST sont consultatifs. Il aborde les questions collectives de travail, notamment celles en rapport avec :

- l'organisation et le fonctionnement des services ;
- les grandes orientations relatives aux emplois : les effectifs, la politique indemnitaire, les critères d'avancement et de promotion, etc.

- la formation, l'insertion et la promotion de l'égalité professionnelle ;
- les sujets d'ordre général intéressant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail.

!!
Les avis du CST sont publics, diffusés aux agents par tout moyen disponible.

FORMATION SPÉCIALISÉE EN MATIÈRE DE SANTÉ, DE SÉCURITÉ ET DE CONDITIONS DE TRAVAIL (F3SCT)

Les avis de la F3SCT sont consultatifs. Elle traite toutes questions, autres que celles pour lesquelles le CST est consulté : protection de la santé physique et mentale, hygiène, sécurité des agents dans leur travail, télétravail, enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, etc.



"Rôle du syndicalisme"

Congés



CONGÉS ANNUELS

Tout fonctionnaire et tout contractuel a droit à un congé annuel rémunéré d'une durée égale à cinq fois ses obligations de service pour une année civile de service.

En référence à leurs missions statutaires, les enseignants artistiques sont en vacance d'emploi hors du calendrier scolaire.

L'annualisation de leur temps de travail est interdite.

COMPTE-ÉPARGNE TEMPS

Les enseignants artistiques ne sont pas éligibles au compte-épargne temps en raison de leurs obligations de service.

CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES MATERNITÉ

Les femmes ont droit à un congé de maternité de 16 semaines pour le 1^{er} et 2^e enfant, de 26 semaines pour le 3^e enfant et de 34 semaines pour des jumeaux.

Les agents - fonctionnaires et contractuels ayant au moins 6 mois d'ancienneté - conservent l'intégralité de leur traitement et de leur régime indemnitaire, NBI comprise.

CONGÉ DE NAISSANCE OU D'ADOPTION

Un congé rémunéré de 3 jours ouvrables est accordé dans les 15 jours entourant la naissance ou l'adoption :

- au père qui reconnaît l'enfant et qui vit de manière notoire avec la mère
- en cas d'adoption, à l'un des deux parents qui ne demande pas le bénéfice du congé d'adoption de 10 semaines

Les agents perçoivent leur rémunération en intégralité.

CONGÉ DE PATERNITÉ OU D'ACCUEIL

Le congé de paternité ou d'accueil est octroyé au conjoint. Ce congé est cumulable avec le congé de naissance et doit être pris dans les 4 mois suivant la naissance ou l'adoption.

Il est de 28 jours consécutifs ou 32 jours en cas de naissances multiples. Ces périodes peuvent être fractionnées en 2. Dans tous les cas, 4 jours consécutifs à la suite des 3 jours du congé de naissance doivent obligatoirement être pris par les agents concernés.

Les fonctionnaires et contractuels ayant au moins 6 mois d'ancienneté conservent l'intégralité de leur traitement et de leur régime indemnitaire, NBI comprise.

CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

Le congé de présence parentale constitue un aménagement de droit de la position d'activité.

Il garantit la présence indispensable de la mère ou du père auprès d'un enfant handicapé, atteint d'une maladie grave, ou accidenté.

L'agent n'est pas rémunéré mais bénéficie de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP).

CONGÉ PARENTAL

Le congé parental est accordé de droit par période de deux à six mois renouvelables, au maximum durant les 3 ans qui suivent l'arrivée de l'enfant au foyer.

Ce congé peut être utilisé alternativement par les parents ou en même temps. Il est pris en compte pour le calcul de la retraite.

L'agent n'est pas rémunéré mais peut recevoir la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE).

CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE

Ce congé est de droit, destiné aux agents ayant un ascendant, un descendant, un frère, une soeur, un tiers désigné, en fin de vie et qui souffre d'une pathologie grave et incurable.

Il est de 3 mois, renouvelable 1 fois et fractionnable.

L'agent n'est pas rémunéré mais perçoit l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAP).

CONGÉ DE PROCHE AIDANT

Ce congé est destiné aux agents ayant un proche handicapé, âgé ou en perte d'autonomie : ascendant, descendant, collatéral jusqu'au 4^e degré (frère, soeur, tante, oncle, cousin(e) germain(e), neveu, nièce), tiers désigné.

Il couvre une période de 3 mois, renouvelable jusqu'à 4 fois et fractionnable.

L'agent n'est pas rémunéré mais peut percevoir une allocation journalière du proche aidant (AJPA).

CONGÉ POUR RAISON DE SANTÉ

CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE (CMO)

- **Fonctionnaires** : hormis le premier jour de maladie ordinaire qui n'est pas rémunéré (jour de carence), le plein traitement est garanti du 2^e au 90^e jour d'arrêt, puis un demi-traitement du 91^e au 365^e jour. Le régime indemnitaire et la NBI suivent ce mode de calcul.

- **Contractuels, après 4 mois d'ancienneté** : 1 mois à plein traitement suivi d'un mois à demi-traitement.

- **Contractuels, après 2 ans d'ancienneté** : 2 mois à plein traitement suivi de deux mois à demi-traitement.

- **Contractuels, après 3 ans d'ancienneté** : 3 mois à plein traitement suivi de trois mois à demi-traitement.

CONGÉ DE LONGUE MALADIE (CLM)

Ce congé protège le fonctionnaire qui est dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions et dont la maladie invalidante rend nécessaire un traitement prolongé.

Ce congé a une durée maximale de 3 ans, dont 2 ans rémunérés à mi-traitement. Le régime indemnitaire et la NBI suivent ce mode de calcul.

CONGÉ DE LONGUE DURÉE (CLD)

Ce congé est accordé au fonctionnaire qui est dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions et atteint de l'une de ces 5 maladies : tuberculose, maladie mentale, cancer, poliomyélite, déficit immunitaire grave et acquis. Ce congé a une durée maximale de 5 ans, dont les 2 dernières au-delà de 3 ans sont rémunérés à mi-traitement. Le régime indemnitaire suit ce mode de calcul. La NBI est suspendue.

CONGÉ POUR INVALIDITÉ TEMPORAIRE IMPUTABLE AU SERVICE (CITIS)

Ce congé concerne le fonctionnaire à temps complet ou à temps non-complet supérieur à 80% qui a subi un accident de travail ou de trajet.

Le CITIS reste applicable jusqu'à la reprise de fonctions ou la mise en retraite. L'intéressé est rémunéré à plein traitement (régime indemnitaire compris) et a droit au remboursement de ses frais médicaux liés.

Les contractuels bénéficient du CITIS jusqu'à la fin de la durée d'engagement du contrat, pour une guérison complète, une consolidation de la blessure ou un décès. L'agent touche un plein traitement d'1 mois dès son entrée dans la FPT, 2 mois après 1 an de service, ou 3 mois après 3 ans de service.

CONGÉ DE FORMATION SYNDICALE

Ce congé est ouvert à tous les agents désireux de s'impliquer davantage dans le syndicalisme. Fixé à 12 jours maximum par an, il doit faire l'objet d'une demande écrite au moins 30 jours avant le début de la formation. À défaut de réponse au plus tard 15 jours avant ce début, le congé est réputé accepté.

SANTÉ : AIDES AU RETOUR À L'EMPLOI

MÉDECINE DU TRAVAIL

Ce terme comprend à la fois la prévention des atteintes à la santé des agents et des services de santé au travail. Il s'agit de prévenir les risques professionnels. L'agent bénéficie d'une visite médicale tous les 5 ans.

EXPERTISE MÉDICALE

Elle évalue l'ensemble des préjudices corporels subis par la victime, suite à un accident ou une maladie professionnelle.

TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE

Il peut être accordé afin de favoriser la rééducation ou la réadaptation professionnelle après avis médical. Dans ce cas, la quotité de travail est de 50%, 60%, 70%, 80% ou 90%.

!!
Le temps partiel thérapeutique est considéré comme un temps plein et rémunéré à taux plein pour les fonctionnaires uniquement.

GARANTIE « MAINTIEN DE SALAIRE »

Au-delà de 3 mois d'arrêt de travail pour raison de santé (sauf accident ou maladie professionnelle), le salaire est réduit de 50%. Pour éviter un tel désagrément, il est recommandé d'opter pour la garantie « maintien de salaire » proposée parmi les protections sociales complémentaires prévoyance de la collectivité.

RECLASSEMENT POUR INAPTITUDE PHYSIQUE

En cas d'altération de son état physique, l'agent peut bénéficier d'un aménagement de poste ou être reclassé dans un autre emploi du même grade.

AUTORISATION SPÉCIALES D'ABSENCE

Les agents publics peuvent bénéficier à leur demande d'un congé exceptionnel pour différents motifs :

- événements de la vie courante ;
- événements familiaux ;
- maternité ;
- motifs civiques ;
- motifs professionnels ;
- motifs syndicaux ;
- mandats locaux.

La période d'absence est considérée comme un service accompli (rémunération, avancement), non déduit des droits à congés annuels.

L'autorisation spéciale d'absence est de droit ou soumise à autorisation selon le motif invoqué.

Retraites



"La Retraite"

[La Cigale et la Fourmi]
Il est important d'anticiper la baisse de revenus du passage en retraite le plus tôt possible afin de ne pas se retrouver en difficulté le moment venu. ↘

Pour évaluer ces revenus, l'agent bénéficiaire de plusieurs droits :

- Être informé par sa caisse de retraite ou sur www.info-retraite.fr : réception d'un document d'information générale, relevé de situation individuelle, entretien d'information et estimation indicative globale.

- Racheter ses années d'études dans le supérieur pour augmenter son nombre de trimestres (de 1 à 12). Un simulateur est disponible sur <https://retraitesdeletat.gouv.fr/RachatEtudes/>

L'agent peut partir à la retraite à partir de 64 ans. Des dispositifs permettent, dans certaines situations et sous certaines conditions, un départ en retraite anticipé : carrière longue, handicap, parent d'un enfant handicapé, amiante.

Un titulaire bénéficie d'une retraite à taux plein (c'est-à-dire sans décote) s'il justifie d'un nombre de trimestres d'assurance retraite déterminé ou s'il a atteint un certain âge qui donne droit automatiquement à une retraite à taux plein.

Un contractuel bénéficie d'une pension de retraite de base, versée par le régime général de la sécurité sociale, à taux plein. Ce taux plein, fixé à 50 % du salaire annuel moyen, permet de ne pas subir de décote (pas de minoration du montant). Pour cela, il faut respecter une condition d'âge ou de durée d'assurance retraite (trimestres), qui varie selon l'année de naissance.

CALCUL DE LA RETRAITE

Plusieurs éléments sont pris en compte pour le calcul de la pension de retraite de base : durée d'assurance retraite, dernier traitement indiciaire, nombre de trimestres liquidables.

Si vous êtes fonctionnaire titulaire travaillant au-delà de 75% d'un temps plein, la retraite de base est la retraite versée par la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL).

La retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) est une pension de retraite complémentaire à la retraite de base.

Si vous travaillez dans la fonction publique en tant que contractuel ou fonctionnaire titulaire à temps non-complet inférieur à 75%, vous cotisez obligatoirement à un régime de retraite complémentaire au régime de base de l'Assurance retraite de la Sécurité sociale. Ce régime de retraite complémentaire obligatoire est l'Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques (Ircantec).



Adhérez au snea



Le SNEA s'inscrit dans le cadre de l'indépendance du syndicalisme vis-à-vis des interlocuteurs gouvernementaux, des employeurs et des partis politiques. ↘

Pour adhérer à notre mouvement syndical réformiste, fort et uni, contre toutes les discriminations :

1. Télécharger le bulletin d'adhésion et prendre connaissance des tarifs sur :
<https://www.snea.net>
 sous l'onglet : nous rejoindre / adhérer

2. Renvoyer le bulletin d'adhésion à :
SNEA-UNSA
Bourse du Travail, 3 rue Château d'eau
75010 Paris
 -
 01 53 20 09 28
 secretariat.snea@gmail.com

À savoir : 66% du montant de la cotisation fixée par votre syndicat vous est remboursé sous forme de crédit d'impôt.

DIRECTEUR
DE LA PUBLICATION
Michel Ventula

CONCEPTION
RÉDACTION
Isabelle Aymard
Luc Bartoli

ILLUSTRATIONS
Aurore Lamilhau-Palou

ONT COLLABORÉ
À CET OUVRAGE
Fabienne Martin-Richaud
Jacques Merrer

CONCEPTION GRAPHIQUE
Agence Alchimy

IMPRESSION
L'Ormont Imprimeur
Tirage : 200 exemplaires

**sn
ea**

