

Le temps de travail et les absences

Le régime d'obligations de service des enseignants artistiques

RÉFÉRENCES JURIDIQUES

- [Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984](#) modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
- [Décret n°2000-815 du 25 août 2000](#) modifié relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature
- [Décret n°2001-623 du 12 juillet 2001](#) modifié pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale
- [Décret n°91-857 du 2 septembre 1991](#) modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des professeurs territoriaux d'enseignement artistique (musique, danse, art dramatique, arts plastiques)
- [Décret n° 2012-437 du 29 mars 2012](#) modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des assistants territoriaux d'enseignement artistique
- [Décret n°50-1253 du 6 octobre 1950](#) modifié fixant les taux de rémunération des heures supplémentaires d'enseignement effectuées par des personnels enseignants des établissements d'enseignement du second degré

LE TEMPS DE TRAVAIL DES ENSEIGNANTS ARTISTIQUES

Le statut particulier des professeurs territoriaux d'enseignement artistique (PEA) et celui des assistants territoriaux d'enseignement artistique (AEA) soumettent ces agents à un régime dérogatoire aux règles classiques applicables en matière de temps de travail appelé « **régime d'obligations de service** ».

Ainsi, le temps de travail « normal » des **PEA** est égal à **16 heures** par semaine (article 2 du décret du 2 septembre 1991). Celui des **AEA** est quant à lui de **20 heures** par semaine (article 3 du décret du 29 mars 2012).

LA RÉMUNÉRATION

La rémunération des agents effectuant 16 heures pour les PEA et 20 heures pour les AEA correspond donc à une rémunération à temps complet. Par conséquent, les agents à temps non complet sont rémunérés au regard de leur quotité hebdomadaire de travail au prorata de ces durées hebdomadaires à temps complet.

LES MODALITÉS D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

En raison de leur régime d'obligations de service, les règles relatives à l'aménagement et la réduction du temps de travail ne sont pas applicables aux PEA et AEA.

Pour la même raison, il n'est pas possible d'annualiser les enseignants artistiques, qu'ils soient PEA ou AEA, même pour tenir compte des périodes d'inactivité qui seraient supérieures aux absences liées aux droits aux congés annuels.

LES CONGÉS ANNUELS

Les PEA et AEA relèvent du régime de droit commun s'agissant des congés annuels, à savoir que la durée de leurs congés est égale à 5 fois leurs obligations hebdomadaires de service → [QE n°04121, JO Sénat du 18 juillet 2013](#)

Dans la mesure où les statuts particuliers des PEA et des AEA ne font pas référence à un rythme de travail qui serait calé sur le calendrier scolaire, les collectivités territoriales peuvent tout à fait demander à ces agents de travailler pendant les vacances scolaires, à condition bien entendu que les activités demandées respectent leurs missions statutaires → [QE, n° 1012, réponse au JO de l'Assemblée nationale du 3 avril 2018.](#)

Les agents soumis à un régime d'obligations de service sont expressément exclus du dispositif du compte épargne temps (CET). Les PEA et AEA ne peuvent donc pas ouvrir et bénéficier d'un CET.

→ [Article 2 du décret n°2004-878 du 26 août 2004](#) relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale

L'AFFILIATION À LA CNRACL

En raison de ce régime d'obligation, l'affiliation à la CNRACL se fait (QE n° 42892, JO AN du 4 novembre 1996) :

- Pour les PEA, lorsqu'ils assurent un enseignement hebdomadaire de 12 heures ;
- Pour les AEA, lorsqu'ils assurent un enseignement hebdomadaire de 15 heures.

LES CUMULS D'ACTIVITÉS

1. Le cumul d'emplois publics

La règle classique de la possibilité de cumuler plusieurs emplois publics dans la limite de 15% d'un temps complet s'applique aux enseignants artistiques.

Par conséquent, les PEA peuvent avoir plusieurs emplois publics à conditions que leur durée hebdomadaire de travail n'excède pas 18 heures. De même, les AEA peuvent cumuler plusieurs emplois publics tant que leur durée hebdomadaire ne dépasse pas 23 heures.

2. Le cumul emploi public – activité privée lucrative

Les règles de droit commun relatives aux cumuls d'activités et de rémunérations des agents publics sont applicables aux enseignants artistiques. Par conséquent, le principe est celui de l'interdiction d'exercer une activité privée lucrative en plus de son activité professionnelle publique. Toutefois, sont notamment possibles les dérogations suivantes :

- Sous réserve que l'activité envisagée figure bien sur la liste de [l'article 11 du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020](#), et à condition de respecter la procédure d'autorisation prévue à cet effet, un enseignant artistique peut exercer une **activité accessoire**.
- Les agents ayant un **temps de travail hebdomadaire inférieur ou égal à 70% d'un temps complet** (donc ≤ à 70% de 16 heures ou ≤ à 70% de 20 heures) peuvent exercer librement, sans autorisation – mais après déclaration auprès de leur employeur – une activité privée lucrative.

→ cf. [rubrique Cumul d'activités d'emplois et de rémunérations](#)

LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

1. Principes généraux

L'indemnisation des heures supplémentaires des enseignants artistiques ne relève pas du décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux IHTS mais relèvent du décret du 6 octobre 1950 fixant les taux de rémunération des heures supplémentaires d'enseignement effectuées pour les personnels enseignants des établissements d'enseignement du second degré. Une délibération de l'organe délibérant est nécessaire pour procéder au versement des indemnités. Elle doit notamment indiquer si les agents contractuels peuvent bénéficier de ces indemnités.

La circulaire du 17 novembre 1950 du ministère de l'Education nationale indique qu'un fonctionnaire effectue un service supplémentaire lorsque, au cours d'une semaine, le nombre d'heures effectuées est supérieur à celui dont sont redevables les fonctionnaires de son grade. Ne sont donc indemnisées aux taux fixés par le décret du 6 octobre 1950 que les heures supplémentaires d'enseignement effectuées au-delà des maxima de service hebdomadaire fixés pour leurs cadres d'emplois (soit au-delà de 16 heures pour les PEA ou de 20 heures pour les AEA).

Il est précisé que les heures consacrées à la préparation d'activités d'enseignement et d'assistance, laquelle constitue l'accessoire nécessaire des obligations de service hebdomadaire incombant aux assistants d'enseignement artistique, ne peuvent être qualifiées d'heures supplémentaires.

Par ailleurs, deux catégories d'heures supplémentaires doivent être distinguées en ce qu'elles relèvent de deux régimes différents, à savoir les heures supplémentaires régulières et les heures supplémentaires exceptionnelles. Le cas échéant, ces indemnités peuvent être cumulées avec l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE).

2. Les heures supplémentaires régulières : l'indemnité forfaitaire annuelle

2-1. DÉFINITION

Lorsqu'un enseignant artistique doit effectuer pendant la totalité de l'année scolaire un service hebdomadaire supérieur au maximum de service fixé par le statut particulier de son cadre d'emploi, il perçoit une indemnité forfaitaire annuelle au titre de chaque heure supplémentaire qu'il devra accomplir de manière régulière.

2-2. VERSEMENT

La réglementation prévoit que l'indemnité forfaitaire annuelle est versée par neuvièmes. Ainsi, le paiement de cette indemnité est échelonné sur neuf mois pour les fonctionnaires de l'Etat, du mois d'octobre au mois de juin, ce qui correspond globalement à l'année scolaire.

2-3. CALCUL

Le montant à verser à l'agent :

- Varie selon le nombre d'heures hebdomadaires supplémentaires prévu ;
- Varie en fonction du grade de l'agent
- Le taux de la première heure supplémentaire bénéficie en outre d'une majoration de 20 %.

Le taux annuel de cette indemnité est établi en divisant le traitement brut moyen du grade (TBMG*) par le maximum de service réglementaire applicable (16 h ou 20 h selon le cas). Le résultat est ensuite multiplié par la fraction de 9/13^{ème}.

Ainsi, la **formule de calcul** est la suivante pour chaque heure supplémentaire : **(TBMG/ 20 h ou 16 h) x 9/13^{ème}**

* Le traitement brut moyen du grade (TBMG) correspond en principe à la moyenne arithmétique des traitements afférents à l'indice majoré de début et à l'indice majoré terminal du grade.

Exemple :

Exemple du **TBMG** annuel pour un fonctionnaire titulaire du grade d'assistant d'enseignement artistique au 01/02/2020 :

TBMG = (traitement IM 343 + traitement IM 503) / 2

$$= (19\,287,66 + 28\,284,82) / 2 = 23\,786,24 \text{ euros}$$

Cet assistant d'enseignement artistique devra effectuer un service hebdomadaire supplémentaire régulier de trois heures pour l'année d'enseignement, au-delà de ses obligations de service en principe fixées à 20 heures hebdomadaires :

Montant de l'indemnité pour 1 heure supplémentaire régulière

$$= (\text{TBMG} / 20 \text{ h}) \times (9/13^{\text{ème}})$$

$$= (23\,786,24 / 20) \times (9/13^{\text{ème}}) = 820,62 \text{ euros par heure supplémentaire}$$

La première heure étant majorée de 20 %, l'agent percevra au total une **indemnité annuelle correspondant à**

$$= (820,62 + 20 \% \times 1 \text{ heure}) + (820,62 \times 2 \text{ heures}) = \mathbf{2\,625,98 \text{ euros annuels.}}$$

L'indemnité étant versée par neuvièmes, l'agent percevra donc **291,78 par mois pendant 9 mois.**

3. Les heures supplémentaires exceptionnelles : l'indemnité horaire

3-1. DÉFINITION

Dans le cas d'un dépassement exceptionnel du temps de travail maximum prévu par son statut particulier, par exemple en cas de remplacement d'un collègue indisponible, l'agent peut percevoir une indemnité destinée à compenser cette suppléance, ce service supplémentaire. Il s'agit alors d'heures rémunérées de manière individualisée : chaque heure supplémentaire est rétribuée selon un taux horaire.

3-2. CALCUL

Chaque heure supplémentaire effectivement réalisée est rémunérée à raison de 1/36^{ème} de l'indemnité forfaitaire annuelle vu plus haut. Le taux ainsi obtenu est ensuite majoré de 25%.

La formule de calcul est donc la suivante : [(montant de l'indemnité forfaitaire annuelle pour 1 heure) / 36] + 25%

Exemple :

Si on reprend l'exemple ci-dessus, le taux horaire de l'indemnité est le suivant

$$= (820,62 / 36) + 25\%$$

$$= 28,05 \text{ euros}$$

ANNEXE

EXEMPLE D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL SUR UNE ANNEE SCOLAIRE

Les obligations de service

Temps complet des AEA : 20 heures = 914 h/an + 4h de journée de solidarité

Temps complet des PEA 16 heures = 731h/an + 3h de journée de solidarité

Cette durée annuelle est à répartir sur 47 semaines du 1er septembre au 31 août de chaque année.

Ces 47 semaines se répartissent ainsi :

36 semaines temps scolaire

=> Exemple de missions sur ce temps scolaire :

- Chargé d'enseignement
- Chargé d'intervention en milieu scolaire
- Organisation et suivi des études des élèves – évaluation
- Préparation de spectacles
- Cours le soir + le mercredi après-midi + le samedi

11 semaines hors temps scolaire

=> Exemple de missions sur ce temps hors scolaire :

- Projets pédagogiques (conduite, réunions...)
- Veille artistique et mise à niveau (formation)
- Promotion de la politique culturelle de la collectivité (stage...)
- Cours possibles en journée

 **Exemple :** répartition possible des heures de travail quantifiables pour un AEA sur la base d'estimations et de propositions :

Activités principales	% du temps de travail annuel (914 h)	Temps scolaire	Temps non scolaire
Enseignement (cours de 30 min)	55% soit 503h30	12h / semaine soit 432h	6h30 / semaine soit 71h30
Evaluation des élèves	5% soit 45h30		
Conception et conduite de projets pédagogiques	10% soit 91h	45h30	45h30
Veille artistique – mise à niveau - formation	10% soit 91h	45h30	45h30
Spectacles – prestation scéniques	8% soit 73h	73h	
Réunions de travail diverses	2% soit 18h30	18h30	
Temps de trajets entre lieux de travail	5% soit 45h30	35h30	10h



Attention : ce tableau n'est qu'une illustration de ce qui est possible de prévoir en termes d'organisation du temps de travail d'un AEA sur une année scolaire.

A ces obligations quantifiables, s'ajoutent les obligations non quantifiables liées à la préparation des cours. En effet, la durée de l'obligation de service fixée par les statuts particuliers tient compte de ce temps de préparation. Cette obligation non quantifiable ne donne pas droit à une rémunération particulière.



Le CDG45 autorise la réutilisation de ses informations et documents dans les libertés et les conditions prévues par la licence ouverte sous réserve d'apposer la mention : Source CDG45, titre et lien du document ou de l'information et date de sa dernière mise à jour