

Changement d'échelle de rémunération des maîtres contractuels et agréés à titre définitif des établissements d'enseignement privés sous contrat

NOR :

Circulaire n° MENF2303056C en date du **- 6 FEV. 2023**
MENJ - DAF D1

Texte adressé aux rectrices et recteurs d'académie ; aux vice-recteurs ; aux directrices et directeurs académiques des services de l'éducation nationale ; au chef du service de l'éducation nationale de Saint-Pierre-et-Miquelon

Références : code de l'éducation, notamment articles R. 914-15, R. 914-15-1, R. 914-16, R. 914-49, R. 914-50, R. 914-60-1, R. 914-77, R. 914-83 ; décret n° 72-581 du 4 juillet 1972 modifié ; décret n° 80-627 du 4 août 1980 modifié ; décret n° 90-680 du 1^{er} août 1990 modifié ; décret n° 92-1189 du 6 novembre 1992 modifié ; décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 modifié ; décret n° 2008-775 du 30 juillet 2008 modifié ; décret n° 2010-235 du 5 mars 2010 modifié ; décret n° 2014-940 du 20 août 2014 modifié ; décret n° 2019-935 du 6 septembre 2019 modifié ; décret n° 2022-671 du 26 avril 2022 ; arrêté du 7 mai 2012 (MENF1220270A) ; arrêté du 28 janvier 2013 (MENG1300608A) ; arrêté du 1^{er} juillet 2013 (MENE1315928A) ; arrêté du 20 décembre 2013 modifié (MENG1328579A) ; arrêté du 12 février 2019 modifié (MENG1902309A) ; arrêté du 6 août 2021 modifié (MENF2123110A) ; arrêté du 25 octobre 2022 (MENF2230306A) ; note du 21 juin 2000 (DAFD1/MG/N°00755)

Le décret n° 2022-671 du 26 avril 2022 relatif aux conditions dans lesquelles les maîtres contractuels ou agréés de l'enseignement privé sous contrat peuvent enseigner dans les premier et second degrés a modifié les articles R. 914-15 et R. 914-16 et créé l'article R. 914-15-1. Il ouvre la possibilité pour les maîtres contractuels ou agréés à titre définitif de changer d'échelle de rémunération à compter de la rentrée 2022.

L'article R. 914-16 du code de l'éducation prévoit ainsi désormais que : « *Les modalités de changement d'échelle de rémunération et de formation ainsi que les conditions de retour dans l'échelle de rémunération précédente sont fixées par arrêté du ministre chargé de l'éducation.* ».

La présente circulaire précise les dispositions de l'arrêté du 25 octobre 2022 pris en application de l'article R. 914-16 du code de l'éducation et relatif au changement d'échelle de rémunération des maîtres titulaires d'un contrat ou d'un agrément définitif des établissements d'enseignement privés sous contrat.

Ces modalités concernent les maîtres en contrat et agrément définitifs à compter de la rentrée scolaire 2022.

En premier lieu, la présente circulaire articule le changement d'échelle de rémunération au regard d'autres dispositifs existants (1). En second lieu, elle explicite la procédure de changement (2).

Figure également en annexe un modèle de dossier de candidature comportant : une fiche de candidature à un changement d'échelle de rémunération des maîtres de l'enseignement privé sous contrat des 1^{er} et du 2nd degrés, une fiche de renseignement de l'avis motivé du corps d'inspection de l'échelle de rémunération d'origine et une fiche de renseignement de l'avis motivé du corps d'inspection de l'échelle de rémunération d'accueil.

I- Articulation du changement d'échelle de rémunération avec d'autres dispositifs existants

Ce dispositif permet à un maître au cours de sa carrière de bénéficier d'une mobilité dans une échelle de rémunération différente de celle pour laquelle il est certifié.

Ainsi, le changement d'échelle de rémunération n'est pas :

- une liste d'intégration ;
- un concours ;
- un changement de discipline dans la même échelle de rémunération ;
- un changement de lieu d'exercice au sens du décret n° 2022-909 du 20 juin 2022 relatif à l'exercice des fonctions des professeurs des écoles et des professeurs de lycée professionnel permet à un professeur de lycée professionnel d'exercer « *dans les lycées d'enseignement général et technologique ou dans les collèges, dans les disciplines correspondant à leur qualification* ». Dans le cas du changement de lieu d'exercice, le maître conserve son échelle de rémunération de professeur de lycée professionnel. Seuls le lieu d'exercice et la discipline changent. Les conditions de mise en œuvre de ce décret du 20 juin 2022 seront précisées en lien avec la DGRH.

II- La procédure

A- Les conditions d'accès au dispositif

La procédure de changement d'échelle de rémunération s'adresse exclusivement aux maîtres souhaitant changer d'échelle de rémunération et remplissant les conditions suivantes :

- être titulaire d'un contrat ou un agrément définitif ;
- avoir accompli au moins trois ans de services effectifs dans une échelle de rémunération à l'issue d'un concours ou d'une intégration par liste d'aptitude (professeur des écoles, professeur certifié, professeur de lycée professionnel et professeur d'éducation physique et sportive). L'année « de stage » en contrat ou agrément provisoire validé compte parmi les trois ans de services effectifs.

Ces maîtres sont également soumis aux respects des conditions de l'article R. 914-15 du code de l'éducation (certificat d'aptitude au professorat des écoles) pour les maîtres du premier degré et de l'article R. 914-15-1 du même code pour les maîtres du second degré (certificat d'aptitude à l'enseignement dans le second degré).

S'agissant de l'accès à l'échelle de rémunération des professeurs d'éducation physique et sportive, le maître doit être titulaire d'une licence en sciences et techniques des activités physiques et sportives. Au moment de la demande, il doit détenir les qualifications en sauvetage aquatique et en secourisme obtenues selon les modalités de l'arrêté du 12 février 2019 fixant les titres, diplômes, attestations ou qualifications équivalentes admis pour justifier des qualifications en sauvetage aquatique et en secourisme requises des personnels relevant du ministre chargé de l'éducation nationale et assurant l'enseignement de l'éducation physique et sportive dans le second degré.

S'agissant de l'accès à l'échelle de rémunération des professeurs des écoles, au moment de la demande, le maître doit être titulaire et avoir des qualifications en natation et en secourisme obtenues selon les modalités de l'arrêté du 28 janvier 2013 fixant les titres, diplômes, attestations ou qualifications équivalentes admis pour justifier des qualifications en natation et en secourisme requises des personnels relevant du ministre chargé de l'éducation et assurant l'enseignement de l'éducation physique et sportive dans le premier degré.

B- Le calendrier

Les maîtres contractuels ou agréés sont informés des modalités de dépôt et d'examen de la demande par le recteur d'académie ou par son représentant qui en précise le calendrier.

C- La demande du maître

La demande du maître doit être adressée au recteur de l'académie dans laquelle il exerce ou à son représentant.

Un modèle de dossier de candidature se trouve en annexe de la présente circulaire.

La demande est adressée par l'intermédiaire du chef d'établissement afin qu'il soit informé de la démarche.

Les maîtres qui ne sont pas en position d'activité (disponibilité, congé parental) devront solliciter leur réintégration pour pouvoir déposer une demande de changement d'échelle de rémunération.

Le maître agréé à titre définitif qui souhaite bénéficier du dispositif doit également et concomitamment demander à bénéficier d'un contrat définitif.

D- La décision de l'autorité compétente

La procédure d'examen des candidatures permet de vérifier que les candidats présentent, outre les conditions réglementaires requises, les garanties suffisantes en termes de formation initiale ou continue et une réflexion sur leur projet d'évolution professionnelle. Un projet mûri se caractérise par une forte motivation, une bonne connaissance des compétences attendues ainsi que par la réalisation d'actions de formation récentes ou de périodes d'observation éventuelles.

a) Avis des inspecteurs académiques

Le recteur d'académie ou son représentant rend sa décision après avis des inspecteurs académiques compétents. Il s'agit des corps d'inspection de l'échelle de rémunération d'origine et des corps d'inspection de l'échelle de rémunération d'accueil. Le cas échéant, l'avis du corps d'inspection de l'échelle de rémunération d'accueil prévaut. Ce dernier s'assure que les compétences et les connaissances des candidats sont en adéquation avec les fonctions postulées. Ils examinent le dossier du maître et ses expériences antérieures. Pour former leur avis, les inspecteurs peuvent le recevoir en entretien.

L'avis des inspecteurs peut être accompagné de préconisations sur les modalités d'accompagnement, notamment, sur les besoins en matière de formation ou de tutorat ainsi que le cas échéant, sur le déroulement de la période probatoire.

Sur avis des inspecteurs, le recteur d'académie peut également se prononcer sur l'opportunité de la demande au regard des besoins en emploi dans la discipline ou l'échelle de rémunération du maître.

b) Information du maître

Le recteur d'académie ou son représentant informe le maître de sa décision avant le début de la campagne de mouvement. En cas de refus, la décision du recteur d'académie est motivée. Elle est notifiée à l'intéressé.

E- L'inscription au mouvement

Lorsque la demande du maître a été acceptée, ce dernier s'inscrit au mouvement. Sa demande est examinée en priorité 2 prévue à l'article R. 914-77 du code de l'éducation. Dans la mesure du possible, l'académie veille à affecter en priorité des services à temps plein au maître.

A l'issue du mouvement, les maîtres n'ayant pas obtenu d'affectation dans une échelle de rémunération relevant du second degré peuvent demander l'étude de leur dossier par la commission nationale d'affectation prévue à l'article R. 914-50 du même code.

Les maîtres n'ayant pas obtenu d'affectation ou renonçant au bénéfice du changement d'échelle de rémunération sont maintenus sur leur service.

Les maîtres n'ayant pas obtenu d'affectation à l'issue du mouvement doivent faire connaître leur souhait de conserver le bénéfice de leur demande de changement d'échelle de rémunération pour l'année scolaire suivante uniquement, avant le 1^{er} octobre.

F- La période probatoire

1- *La durée*

La durée de la période probatoire est d'une année scolaire.

Sur avis des corps d'inspection, le recteur d'académie ou son représentant peut proposer le renouvellement de la période probatoire pour un an. Au terme de cette seconde année, un renouvellement ne pourra plus être proposé.

La durée de la période probatoire peut également être prolongée, notamment dans le cas d'un congé maternité ou d'un congé d'adoption.

La durée de la période probatoire ne peut excéder deux ans.

Il peut être mis fin à la période probatoire par le recteur d'académie ou le maître lui-même avant son échéance.

Le maître peut demander de manière exceptionnelle et pour un motif légitime la fin anticipée de la période probatoire.

Le recteur d'académie décide, après avoir pris avis des corps d'inspection, de la date à laquelle la période probatoire prend fin de manière anticipée.

2- L'affectation

Le maître ayant obtenu un accord pour un changement d'échelle de rémunération et une affectation, rejoint cette dernière à la rentrée scolaire suivante.

L'objectif de l'année de période probatoire étant de permettre aux maîtres de se former sur leur nouvelle échelle de rémunération, ils n'ont pas vocation à se voir confier des responsabilités particulières (cours préparatoire, classe à examen, prise en charge de plus de deux niveaux d'enseignement, etc.). Toutefois, l'expérience du maître pourra être prise en compte dans ce cadre.

Après validation de la période probatoire, le maître conserve son affectation.

Pendant la période probatoire, il peut participer au mouvement s'il souhaite obtenir une autre affectation dans sa nouvelle échelle de rémunération.

3- Les modalités de prise en charge

a) L'avenant au contrat

Un avenant au contrat sera établi au début de la période probatoire, pour l'ensemble de sa durée. Dans le cas où la période probatoire est prolongée ou renouvelée, un avenant couvrant la même période est conclu.

b) Le classement

Le classement dans la nouvelle échelle de rémunération est réalisé au début de la période probatoire.

c) La rémunération

Le maître placé en période probatoire est soumis aux obligations réglementaires de service applicables à l'échelle de rémunération d'accueil pendant toute la durée de cette période. Classé à un grade équivalent à son grade d'origine, et à un indice identique à celui de l'échelle de rémunération d'origine. Il perçoit la rémunération correspondant à son service d'accueil.

En cas de fin anticipée de la période probatoire à la demande du maître ou sur décision du recteur d'académie, le maître réintègre les services précédemment occupés dans son ancienne échelle de rémunération au plus tard à la rentrée scolaire suivante. Il est mis fin à l'avenant au contrat.

Dans l'attente de cette réintégration, l'académie propose au maître un service d'enseignement et de participer aux activités pédagogiques et missions correspondant aux obligations réglementaires de service de son échelle de rémunération d'origine. Dans la mesure du possible, ce service s'effectuera dans l'établissement d'origine.

Le deuxième alinéa de l'article 8 de l'arrêté du 25 octobre 2022 précité prévoit le maintien de la rémunération du maître entre la fin de la période probatoire et la réintégration sur l'affectation d'origine.

Toutefois, le versement de certaines primes est soumis à la condition d'exercice effectif de fonctions. Les indemnités liées à l'exercice effectif des fonctions (notamment, ISOE/ISAE, prime d'attractivité, prime d'équipement informatique, HSA, HSE, IMP) ne pourraient être servies.

G- La protection du service

Le précédent service du maître est protégé durant toute la période probatoire, incluant un renouvellement ou une prolongation éventuels. Il est donc occupé uniquement par des maîtres délégués.

Toutefois, dans le cas où le service d'origine doit être publié au mouvement afin de permettre au maître bénéficiant d'un changement d'échelle de rémunération d'y participer, le service d'origine doit être renseigné comme étant « susceptible d'être vacant ».

Pendant la période probatoire, si le service est proposé au mouvement pour permettre à un maître de s'y porter candidat, il doit également être renseigné comme étant « susceptible d'être vacant ».

Les contrats des maîtres délégués devront tenir compte de ce paramètre, ainsi que de la possibilité d'interrompre la période probatoire dans les conditions prévues à l'article 8 de l'arrêté du 25 octobre précité.

H- Tutorat ou formation

Les demandes d'accompagnement, émises par les candidats lors de la phase de candidatures, font objet d'un examen attentif de la part du corps d'inspection de l'échelle d'accueil.

L'inspecteur de l'échelle de rémunération d'accueil préconise un accompagnement spécifique sous la forme d'un tutorat ou d'une formation continue. Les modalités d'accompagnement du maître doivent être définies en cohérence avec son parcours antérieur et ses besoins.

Le dispositif mis en œuvre dans les académies veillera à concilier les temps de formation ou d'accompagnement du maître avec la nécessaire continuité du service à rendre à l'élève.

1- *Le tuteur*

Le choix des tuteurs intervenant dans l'accompagnement du maître doit revêtir la plus grande attention et s'appuyer sur le réseau de viviers des enseignants confirmés et en activité.

Le tutorat est assuré par les enseignants volontaires et les plus expérimentés. Reconnus pour leurs compétences disciplinaires, didactiques et pédagogiques ainsi que leur engagement dans le système éducatif, ils sont désignés par le recteur d'académie sur proposition des corps d'inspection et en accord avec les chefs d'établissement. Ils doivent exercer de préférence au sein de l'établissement dans lequel se déroule la période probatoire ou à proximité. Les emplois du temps du maître et de son tuteur devront, dans toute la mesure du possible, être compatibles.

a) *Le rôle du tuteur*

La mission principale de tuteur est de suivre, accompagner et conseiller le maître dans l'appropriation et l'analyse critique de sa pratique professionnelle dans la nouvelle échelle de rémunération. Il œuvre pour sa part au meilleur déroulement possible de la période probatoire du maître. Les visites d'observation en classe, d'accueil dans les classes de tuteur ainsi que les entretiens réguliers, dans un climat de bienveillance et de confiance mutuelle, doivent inciter le maître à une prise de recul nécessaire suivie d'une réflexion constructive lui permettant une réelle autonomie dans l'exercice. Un bilan à mi-parcours pourra être proposé par le tuteur afin d'entamer une première analyse de la période probatoire du maître.

En cas de difficultés majeures observées dans le travail du maître, le tuteur adresse une information spécifique au chef d'établissement et à l'inspecteur. Il doit également informer le maître des raisons qui motivent cette alerte.

Le bilan à mi-parcours ainsi que le rapport final du tuteur visent à éclairer le corps d'inspection d'accueil sur l'aptitude du maître à intégrer la nouvelle échelle de rémunération.

b) La rémunération du tuteur

Le financement du tutorat est pris en charge par le rectorat d'académie sur les crédits de titre 2 du budget opérationnel de programme académique du programme 139.

Le tuteur perçoit une indemnité sur le fondement du décret n° 2010-235 du 5 mars 2010 relatif à la rémunération des agents publics participant, à titre accessoire à des activités de formation et de recrutement, et de l'arrêté du 7 mai 2012 fixant la rémunération des intervenants participant, à titre accessoire, à des activités de formations des personnels relevant du ministère de l'éducation nationale.

S'agissant des modalités pratiques, le versement de la rémunération intervient en une seule fois après service fait. Dans la mesure où cette indemnité est conditionnée à l'exercice des missions y ouvrant droit, l'indemnité ne sera pas versée intégralement au tuteur dès lors qu'il est remplacé dans ses fonctions. Le tutorat peut être partagé entre deux tuteurs, lesquels percevront chacun une fraction de l'indemnité.

Le taux de rémunération du tutorat est fixé à 600€.

2- La formation

La formation durant la période probatoire s'inscrit dans le dispositif de formation continue.

La formation continue du maître devra lui permettre d'acquérir des connaissances et des compétences dans des domaines non maîtrisés afin d'améliorer sa pratique d'enseignement dans la nouvelle échelle de rémunération.

Les formations pourront porter sur des thématiques transversales, didactiques, pédagogiques et disciplinaires afin de répondre au mieux à la demande du maître et aux besoins repérés par les corps d'inspection d'accueil.

Les maîtres contractuels et agréés suivant une formation lors des périodes de vacance des classes à l'initiative de l'autorité compétente ou après son accord, bénéficient de l'allocation prévue par l'article 1er du décret n° 2019-935 du 6 septembre 2019 portant création d'une allocation de formation aux personnels enseignants relevant de l'éducation nationale dans le cadre de formations suivies pendant les périodes de vacance de classe.

3- Frais de déplacement relatifs à la formation

Pour le remboursement des frais annexes des maîtres de l'enseignement privé sous contrat participant à des actions de formation, les dispositions du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires de personnels civils de l'Etat et l'arrêté du 20 décembre 2013 ministériel pris pour son

application s'appliquent dans les mêmes conditions que pour les enseignants de l'enseignement public.

La prise en charge du remboursement de ces frais relève des organismes privés finançant les actions de formation continue, lorsqu'il s'agit de déplacement effectué par les maîtres dans le cadre de la formation continue, sous réserve que l'établissement où exerce le maître ait passé une convention d'adhésion avec l'organisme de formation.

I- L'aptitude à exercer dans la nouvelle échelle de rémunération à la fin de la période probatoire

A la fin de la période probatoire, l'inspecteur recueille l'avis du chef d'établissement d'accueil et le cas échéant, le rapport du tuteur, pour former son avis.

Le maître fait connaître à l'autorité académique compétente sa décision d'accepter ou de renoncer au bénéfice du changement d'échelle de rémunération avant le passage en commission consultative mixte compétente prévu à l'article 9 de l'arrêté du 25 octobre 2022.

L'ensemble des situations est soumis pour avis à la commission consultative mixte compétente.

Après avis de cette commission, le recteur d'académie ou son représentant, se prononce sur l'aptitude du maître à exercer ses fonctions dans la nouvelle échelle de rémunération. Sa décision s'appuie sur l'avis de la commission consultative mixte compétente et l'avis de l'inspecteur prévue aux 2^{ème} et 3^{ème} alinéas de l'arrêté du 25 octobre 2022.

J- La reprise des services réalisés dans l'ancienne échelle de rémunération

Le maître ayant reçu une décision favorable est définitivement placé dans la nouvelle échelle de rémunération. Son contrat fait l'objet d'un nouvel avenant.

Il conserve son classement indiciaire, son grade et son ancienneté détenus dans l'échelle de rémunération précédente.

Les années d'enseignement dans une échelle de rémunération différente sont prises en compte pour l'avancement d'échelon et de grade. La période probatoire est également prise en compte.

Pour l'avancement au grade de la classe exceptionnelle, est pris en compte dans la nouvelle échelle de rémunération l'exercice de fonctions particulières prévues par l'arrêté du 6 août 2021 modifié.

K- Le retour du maître dans son échelle de rémunération d'origine

Pendant une période de 5 ans à l'issue de l'intégration définitive dans sa nouvelle échelle de rémunération, le maître peut solliciter le retour dans son échelle de rémunération précédente sous réserve d'obtenir un contrat définitif conformément à la procédure relative au mouvement prévue aux articles R. 914-75 et suivants du code de l'éducation.

Dans ce délai, il n'est pas nécessaire pour le maître de solliciter une demande de changement d'échelle de rémunération par la procédure prévue à l'arrêté du 25 octobre 2022 et détaillé dans la présente circulaire.

Une note technique viendra compléter la circulaire pour préciser les modalités pratiques de prise en charge par les systèmes d'information de gestion des ressources humaines.

Pour le ministre de l'éducation nationale et de la jeunesse, et par délégation,
La directrice des affaires financières,

Marine CAMIADE

La directrice des affaires financières,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Marine Camiade', written over a horizontal line.

Marine CAMIADE

