ACADÉMIE
D'ORLÉANS-TOURS
Liberté
Égalité
Fraternité

Division des personnels enseignants, d'éducation et psychologues de l'Éducation nationale

DPE 2 / N°3/2023

Affaire suivie par :
Marie-Noëlle SCHOEPFER

Tél. 02 38 79 38 11
dpe2-mouvement@ac-orleans-tours.fr

21 rue Saint Etienne
45043 Orléans Cedex 1

Orléans, le 13 mars 2023

Le Recteur, chancelier des universités

à

Mesdames et Messieurs les maîtres contractuels
des établissements privés du second degré sous contrat

S/c Mesdames et Messieurs les chefs d'établissement

Mesdames et Messieurs les inspecteurs d'académie,
Directeurs académiques
des services de l'éducation nationale
pour information

Objet : Changement d'échelle de rémunération des maîtres contractuels des établissements d'enseignement privés sous contrat

Références : R. 914-15-1 et suivants, R. 914-49 et suivants, R914-77 du code de l'éducation,
Décret n° 72-581 du 4 juillet 1972 modifié, décret n° 80-627 du 04 août 1980 modifié,
Décret n° 92-1189 du 6 novembre 1982 modifié, décret n° 2014-940 du 20 août 2014 modifié
Décret n° 2022-671 du 26 avril 2022, arrêté du 28 janvier 2013 (MENH1300608A), arrêté du 1er juillet 2013 (MENE1315928A), arrêté du 25 octobre 2022 (MENF2230306A), note du 21 juin 2000 (DAFD1/MG/N°00755)
Circulaire DAF-D1 N° MENF2303056C du 6 février 2023.

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 2023.

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.

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

Le changement d'échelle 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. Le maître concerné conserve son échelle de rémunération de professeur de lycée professionnel. Les conditions de mise en œuvre de ce décret seront précisées en lien avec la DGRH.

II. Procédure

A- Les conditions

Les personnels éligibles sont les suivants :

- Etre titulaire d'un contrat ou d'un agrément définitif
- Avoir accompli au moins trois ans de services effectifs dans une échelle de rémunération. L'année de stage compte parmi les trois ans.

Ces maîtres sont également soumis au respect des conditions de l'article R.914-15 pour le premier degré et de l'article R.914-16 pour le second degré.

S'agissant de l'accès à l'échelle de rémunération des professeurs d'éducation physique et sportive, ainsi que celle des professeurs des écoles, le maître doit être titulaire de qualifications en natation et secourisme indiquée dans la circulaire DAF du 06 février 2023.

B- 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.

Le recteur ou son représentant rend sa décision après avis des inspecteurs d'académie – inspecteurs pédagogiques régionaux et des inspecteurs de l'Education Nationale. Ainsi l'avis des corps d'inspection de l'échelle de rémunération d'origine et des corps d'inspection de l'échelle de rémunération d'accueil est nécessaire. Le cas échéant, l'avis du corps d'inspection de l'échelle de rémunération d'accueil prévaut. Pour former leur avis, les inspecteurs peuvent recevoir le candidat en entretien.

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

Sur avis des inspecteurs, le recteur 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.

Le recteur informe le maître de sa décision avant le début de la campagne du mouvement. En cas de refus, cette décision est motivée et notifiée à l'intéressé.

C- Inscription au mouvement

Lorsque la demande du maître est acceptée, ce dernier s'inscrit au mouvement.

Pour l'année 2023-2024 :

- Pour le 1er degré, la campagne du mouvement est du vendredi 24 mars au vendredi 14 avril 2023.
- Pour le 2nd degré, la campagne du mouvement est du vendredi 7 avril 2023 au jeudi 27 avril 2023.

La demande du maître est examinée en priorité 2 prévue à l'article R.914-77 du code de l'éducation.

A l'issue du mouvement, les maîtres n'ayant pas obtenu d'affectation dans une échelle de rémunération du second degré peuvent demander l'étude de leur dossier par la commission nationale d'affection, qui se tiendra le 12 juillet 2023.

Les maîtres n'ayant pas obtenu l'affection ou renonçant au bénéfice du changement d'échelle de rémunération sont maintenus sur leur service. Ils peuvent demander à conserver le bénéfice de leur demande pour l'année scolaire suivante uniquement, avant le 1er octobre 2023.

D- Période probatoire

1) Durée

Sa durée est d'une année scolaire.

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

La durée de la période probatoire peut être prolongée, en cas de congé maternité ou d'adoption. Elle ne peut excéder deux ans.

Le recteur ou le maître lui-même peut mettre fin à la période probatoire avant son échéance. Le maître peut demander de manière exceptionnelle et pour un motif légitime la fin anticipée de la période probatoire.
Le recteur décide, après avis des corps d'inspection, de la date à laquelle la période probatoire prend fin de manière anticipée.

2) Affectation

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. 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) Modalités de prise en charge

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

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

Le maître placé en période probatoire est soumis aux obligations réglementaires de service applicables à l'échelle de rémunération d'accueil. 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, 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 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 (ISOE/ISAE, prime d'attractivité, prime d'équipement informatique, HSA, HSE, IMP).

E- Protection du service

Le précédent service du maître est protégé durant toute la période probatoire, y compris pendant le renouvellement ou la prolongation. Il est donc uniquement occupé 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 « 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 être renseigné comme « susceptible d'être vacant ».
Les contrats des maîtres délégués devront tenir compte de ce paramètre ainsi que la possibilité d'interrompre la période probatoire.

F- Tutorat ou formation

Les demandes d'accompagnement émises par les candidats lors de la phase de candidatures font l'objet d'un examen attentif de la part du corps d'inspection de l'échelle d'accueil qui préconise un accompagnement spécifique sous la forme d'un tutorat ou d'une formation continue. Les modalités doivent être définies en cohérence avec le parcours antérieur et les besoins du maître.

1) Tutorat

Le choix des tuteurs doit 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. Ils sont désignés par le recteur, sur propositions des corps d'inspection et en accord avec les chefs d'établissements. 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 la mesure du possible, être compatibles.

Le rôle du tuteur est de suivre, accompagner et conseiller le maître dans l'appropriation et l'analyse critique de sa pratique professionnelle dans sa nouvelle échelle de rémunération, par le biais de visites d'observations en classe, des entretiens réguliers afin de permettre au maître une réelle autonomie. Un bilan à mi-parcours pourra être proposé par le tuteur.
En cas de difficultés majeures, 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.

2) Formation

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

Elle pourra porter sur des thématiques transversales, didactiques, pédagogiques et disciplinaire afin de répondre au mieux aux besoins du maître et aux besoins repérés par le corps d'inspection d'accueil.

La prise en charge du remboursement des frais occasionnés lors de la formation des enseignants des établissements privés sous contrat relève des organismes privés finançant les actions de formation continue, sous réserve que l'établissement où exerce le maître ait passé une convention d'adhésion avec l'organisme de formation.

G- Aptitude à exercer dans la nouvelle échelle de rémunération

A la fin de la période probatoire, l'inspecteur recueille l'avis du chef d'établissement d'accueil et le rapport du tuteur pour former son avis.
La maître fait connaître à l'autorité 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 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 se prononce sur l'aptitude du maître à exercer ses fonctions dans la nouvelle échelle de rémunération.

Le maître ayant reçu un avis favorable est définitivement placé dans la nouvelle échelle de rémunération. Son contrat fait l'objet d'un avenant.
Il conserve son classement indiciaire, son grade et son ancienneté détenus dans son ancienne échelle de rémunération.
Les années d'enseignements 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 des fonctions particulières prévues par l'arrêté du 06 aout 2021 modifié.

H- 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.

I- Calendrier

La demande du maître devant être acceptée avant le mouvement. Les dossiers, annexe I jointe, devront parvenir, pour le 2nd degré : **avant le 27 mars 2023**

La demande est adressée, au bureau DPE 2 pour le 2nd degré, sous couvert du chef d'établissement.

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.

P.J. : fiche de candidature annexe I

Pour le recteur et par délégation,
Pour le secrétaire général de région académique,
secrétaire général d'académie
le chef de la division des personnels enseignants,
d'éducation et psychologues de l'Éducation nationale

David ROBET