Objet : Modification du cadre de gestion des maîtres délégués des établissements privés sous contrat des 1er et 2nd degrés relevant du ministre chargé de l'éducation nationale

Texte adressé aux rectrices et recteurs d'académie; aux inspectrices et inspecteurs d'académie-directrices et directeurs académiques des services de l'éducation nationale ; à la chef du service de l'éducation nationale de Saint-Pierre-et-Miquelon ; aux responsables académiques des divisions de l'enseignement privé.

NOR :
Circulaire n°MENF1520608C
MEN – DAF D1

Références :

- Articles R.914-57 et R.914-58 du code de l'éducation ;
- Décret n°51-1423 du 5 décembre 1951 portant règlement d'administration publique pour la fixation des règles suivant lesquelles doit être déterminée l'ancienneté du personnel nommé dans l'un des corps de fonctionnaires de l'enseignement relevant du ministère de l'éducation nationale ;
- Décret n°62-379 du 3 avril 1962 fixant les dispositions applicables aux maîtres auxiliaires des écoles normales primaires, des lycées classiques, modernes et techniques et des collèges d'enseignement technique et aux maîtres d'éducation physique relevant du haut-commissariat à la jeunesse et aux sports ;
- Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions applicables aux agents contractuels de l'Etat modifié notamment par les décrets n°2014-364 du 21 mars 2014 et n°2014-1318 du 3 novembre 2014 ;
- Décret n°2015-963 du 31 juillet 2015 relatif aux maîtres délégués des établissements d'enseignement privés sous contrat et relevant du ministre chargé de l'éducation nationale ;
- Circulaire du 12 avril 1963 d'application du décret n°62-379 du 3 avril 1962 modifiée ;
- Circulaire n°91-035 du 18 février 1991 relative à la gestion des maîtres auxiliaires.

L'objet de la présente circulaire est de présenter et de préciser les nouvelles modalités de recrutement et de gestion des maîtres délégués des établissements d'enseignement privés sous contrat à compter de la rentrée scolaire 2015, compte tenu des modifications apportées par le décret du 31 juillet 2015 susvisé et de l'évolution des dispositions du décret du 17 janvier 1986 également cité en référence.

Il est rappelé que l'article R. 914-58 du code de l'éducation prévoit que les dispositions du décret du 17 janvier 1986 s'appliquent aux maîtres délégués des établissements d'enseignement privés sous contrat d'association pour les matières qui suivent :

- Congés (Titre III, Titre IV, Titre V, Titre VII) ;
- Autorisations d'absence (Titre VI) ;
- Travail à temps partiel (Titre IX) ;
- Suspension et discipline (Titre X) ;
- Fin de contrat et licenciement.

Les dispositions du décret du 17 janvier 1986 ne sont en revanche pas applicables aux maîtres délégués des établissements sous contrat simple, qui sont soumis aux dispositions du code du travail.

1. Recrutement

1.1. Conditions de recrutement

Lorsque ni le chef d'établissement, ni l'autorité académique ne disposent d'un candidat remplissant les conditions requises pour obtenir un contrat ou un agrément, il peut être fait appel momentanément à un maître délégué justifiant des conditions de titre ou diplôme (licence ou titre ou diplôme reconnu équivalent) ou d'expérience professionnelle requises pour se présenter aux concours internes.

Toutefois, en cas de difficultés de recrutement et en l'absence de candidat remplissant les conditions de diplôme exigées, il est possible de recruter à titre exceptionnel un maître délégué justifiant d'un titre ou d'un diplôme sanctionnant au moins deux années d'études après le baccalauréat ou ayant validé une deuxième année de licence.

1.2. Autorité de recrutement

Pour les maîtres délégués des établissements sous contrat d'association du 1er degré, l'autorité de recrutement est le recteur ou l'inspecteur d'académie directeur académique des services de l'éducation nationale (IA-DASEN) par délégation. Pour les maîtres délégués des établissements sous contrat simple du 1er degré, l'autorité de recrutement est l'établissement d'enseignement privé. Le recteur ou l'IA-DASEN délivre dans ce cas une autorisation d'enseigner.

Pour le 2nd degré, l'autorité de recrutement est le recteur.

Un maître délégué peut être recruté par plusieurs autorités académiques. Dans ce cas, il bénéficie d'un engagement avec chacune d'entre elles.

1.3. Durée de l'engagement

L'engagement est conclu pour la durée du besoin à couvrir.

Un besoin couvrant l'année scolaire donne lieu à un engagement à l'année dont l'échéance est fixée à la veille de la rentrée scolaire suivante.

Lorsque l'engagement est conclu à l'année, la rémunération du maître pendant les vacances est assurée dans le cadre de son engagement ce qui exclut, par conséquent, toute autre rémunération à de ce titre (indemnité de vacances ou de congés payés).

1.4. Possibilité d'une période d'essai des maîtres délégués des établissements sous contrat d'association

L'engagement à durée déterminée des maîtres délégués nouvellement recrutés à compter de la rentrée scolaire 2015 dans les établissements d'enseignement privés sous contrat d'association peut comporter une période d'essai fixée dans les conditions prévues par l'article 9 du décret du 17 janvier 1986 cité en référence.

Il convient de souligner que la période d'essai n'est qu'une possibilité. Il appartient à l'autorité académique, à son initiative ou sur demande éventuelle du chef d'établissement, d'en apprécier l'opportunité.

La période d'essai et son renouvellement doivent être expressément prévus dans l'engagement.

La durée initiale de la période d'essai peut être modulée à raison d'un jour ouvré par semaine de durée initiale d'engagement dans la limite de :

- 3 semaines si l'engagement à durée déterminée est conclu pour une durée inférieure à 6 mois ;
- 1 mois si l'engagement à durée déterminée est conclu pour une durée inférieure à 1 an ;
- 2 mois si l'engagement à durée déterminée est conclu pour une durée de 1 an.

Aucune nouvelle période d'essai ne peut être prévue lorsqu'un engagement est conclu ou renouvelé par une même autorité administrative (recteur ou IA-DASEN par délégation) avec un même maître pour exercer les mêmes fonctions que celles prévues au précédent engagement, ou, a fortiori, pour occuper le même poste que celui précédemment occupé.

2. Rémunération

2.1. Classement sur une échelle de rémunération

A l'occasion de leur recrutement, les maîtres délégués des 1er et 2nd degrés sont classés par l'autorité académique de recrutement sur des échelles de rémunération de maîtres auxiliaires de première (MA1) ou de deuxième catégorie (MA2) en fonction de leur(s) titre(s) ou diplôme(s) dans les conditions prévues par le décret du 3 avril 1962 et ses circulaires d'application du 12 avril 1963 et du 18 février 1991.

Les maîtres qui peuvent être exceptionnellement recrutés en justifiant d'un titre ou d'un diplôme sanctionnant au moins deux années d'études après le baccalauréat ou en ayant validé une deuxième année de licence sont obligatoirement classés sur l'échelle de rémunération de MA2.

Lors de leur recrutement, les maîtres délégués sont classés au 1er échelon de leur échelle de rémunération. En application des dispositions précitées relatives aux maîtres auxiliaires, certains services peuvent être repris à l'occasion de ce classement.

Pour tenir compte de son expérience professionnelle, de la rareté des candidats dans la discipline concernée (par exemple une discipline technique) ou de la spécificité du besoin à couvrir, l'autorité académique a la possibilité de classer un maître délégué dans l'échelle de rémunération de MA1.

Ces éléments doivent être appréciés par les autorités académiques au regard des circonstances locales du marché de l'emploi et compte tenu des moyens mis à leur disposition.

2.2. Primes et indemnités

Les maîtres délégués perçoivent, dans les mêmes conditions, les primes et indemnités dont bénéficient les maîtres contractuels et agréés exerçant les mêmes fonctions, sous réserve que le bénéfice desdites primes et indemnités ne soit pas réservé aux maîtres contractuels et agréés en application de l'article R. 914-83 du code de l'éducation. Il est notamment rappelé que les maîtres délégués des établissements sous contrat simple n'étant pas des agents publics ou des personnels de l'Etat, ils ne peuvent bénéficier des primes et indemnités réservées à ces derniers.

3. Avancement

Les maîtres délégués des 1er et 2nd degrés peuvent bénéficier d'un avancement à l'ancienneté ou au choix sur leur échelle de rémunération dans les conditions prévues par l'article 4 du décret du 3 avril 1962 et la circulaire du 18 février 1991, cités en référence.

Les promotions au choix et à l'ancienneté sont faites au titre d'une année scolaire. Il est rappelé que les maîtres remplissant les conditions pour être promus n'ont pas à déposer de dossier de candidature. Les services académiques examinent automatiquement la situation de chaque promouvable à l'occasion des promotions de l'année.

Compte tenu des caractéristiques de la population concernée, les propositions de promotion seront examinées de préférence en fin d'année scolaire afin de tenir compte des périodes effectivement travaillées au titre de l'année scolaire considérée.

Les promotions d'échelon prennent effet le premier jour du mois qui suit la date à laquelle les intéressés réunissent les conditions d'ancienneté requises.

Au maximum 20% des maîtres auxiliaires promouvables à l'ancienneté peuvent bénéficier d'une promotion au choix.

Pour cet avancement au choix, dans le 2nd degré, le mérite professionnel est apprécié compte tenu de la note pédagogique et de la note administrative. Dans le 1er degré, il n'est tenu compte que de la note pédagogique.

Aussi, les services académiques veilleront-ils à diligenter les inspections nécessaires s'agissant des maîtres délégués promouvables.

Les propositions de promotions sont soumises, pour avis, aux commissions consultatives mixtes compétentes.

Exemple d'un avancement au choix :

Au 6 septembre 2016, un maître justifie, dans le 2nd échelon de l'échelle de rémunération de MA2, d'une ancienneté de 2 ans, 11 mois et 25 jours.

A l'occasion des opérations d'avancement à l'ancienneté de l'année scolaire 2016-2017, il est promouvable à l'ancienneté au 3ème échelon le 11 septembre 2016 avec effet au 1er octobre 2016 avec 20 jours de reliquat d'ancienneté.

Ce maître obtient, par ailleurs, une réduction d'ancienneté au titre des 20% de promotions au choix.

En conséquence, sa promotion lui est accordée avec effet rétroactif au 1er avril 2016.

4. Licenciement

En application de l'article R. 914-58 du code de l'éducation, les dispositions relatives à la cessation de fonctions du décret du 17 janvier 1986 cité en référence (articles 17 et suivants, articles 44-1 et suivants) s'appliquent aux maîtres délégués des établissements sous contrat d'association.

4.1. La motivation de la décision de licenciement

Le décret du 17 janvier 1986 précité distingue les motifs de licenciement d'un maître délégué selon qu'il est recruté pour répondre à un besoin temporaire ou à un besoin permanent.

Pour l'application de ces dispositions, un besoin permanent correspond à un service vacant au sens de l'article R. 914-45 du code de l'éducation.

Un maître délégué recruté pour répondre à un besoin permanent ou à un besoin temporaire peut être licencié pour inaptitude physique, inaptitude professionnelle ou pour faute disciplinaire.

Un maître délégué recruté pour répondre à un besoin permanent peut, par ailleurs, être licencié pour les motifs suivants (article 45-3 du décret du 17 janvier 1986 précité) :

- la suppression du besoin ou de l'emploi qui a justifié son recrutement (par exemple, la réduction ou la suppression du service d'enseignement) ;
- la transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié son recrutement, lorsque l'adaptation du maître délégué n'est pas possible ;
- le recrutement d'un maître contractuel ou agréé à titre provisoire ou définitif ;
- le refus de modification d'un élément substantiel de son engagement (par exemple, modification de la quotité ou de l'établissement d'affectation) ;
- l'impossibilité de réemploi du maître délégué à l'issue d'un congé sans rémunération, faute d'emploi vacant ou susceptible de l'être dans un délai raisonnable.

4.2. Obligation de reclassement

Les maîtres délégués recrutés à durée déterminée ou indéterminée pour répondre à un besoin permanent bénéficient d'un droit à reclassement avant tout licenciement pour inaptitude physique (article 17 du décret du 17 janvier 1986) ou avant tout licenciement pour un autre motif prévu par l'article 45-3 précité (cf. article 45-5 du décret du 17 janvier 1986). Ne sont pas concernés, le licenciement en cas d'impossibilité de réemploi à l'issue d'un congé sans rémunération, le licenciement pour inaptitude professionnelle et le licenciement pour faute disciplinaire.

L'autorité de recrutement, dans la lettre de notification de licenciement, invite l'intéressé à présenter une demande écrite de reclassement et indique les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont susceptibles de lui être adressées. Dans l'enseignement privé sous contrat, le reclassement ne peut être proposé que dans des fonctions d'enseignement ou de documentation.

Cette demande doit être présentée dans un délai correspondant à la moitié du préavis de licenciement prévu à l'article 46 du même décret.

L'emploi de reclassement susceptible d'être proposé l'est pour la période restant à courir du contrat en cours.

Le licenciement ne peut être prononcé que si l'autorité de recrutement ne peut proposer aux maîtres délégués d'emploi de reclassement ou si le maître refuse le reclassement proposé. L'administration

doit porter à la connaissance des commissions consultatives mixtes (CCM) compétentes les motifs qui, le cas échéant, empêchent le reclassement du maître délégué.

4.3. La procédure de licenciement

4.3.1. Dispositions générales

La procédure de licenciement décrite aux articles 45-2 et suivants du décret du 17 janvier 1986 précité est applicable aux maîtres délégués des établissements sous contrat d'association.

Il est rappelé que le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable mené par l'autorité académique de recrutement. La décision de licenciement est notifiée au maître délégué par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

En application de l'article R. 914-10 du code de l'éducation, les CCM sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai.

Au cours de la procédure de licenciement, les CCM doivent être consultées après l'entretien préalable et avant la notification de la décision de licenciement.

4.3.2. Cas particulier des maîtres investis d'un mandat syndical

Une protection particulière est instituée pour les maîtres investis d'un mandat syndical (l'article 47-2 du décret du 17 janvier 1986). La consultation de la CCM compétente doit intervenir avant la tenue de l'entretien préalable si le maître concerné :

- siège au sein d'un organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents de l'Etat (CCM, CCMMEP, CSFPE) ;
- bénéficie d'une décharge d'activité de service accordée en application de l'article R.914-13-43 du code de l'éducation ;
- a obtenu au cours des douze mois précédents ce licenciement une autorisation spéciale d'absence accordée en application de l'article R. 914-13-44 du code de l'éducation.

Cette protection est applicable pendant toute la durée du mandat et jusqu'à 12 mois après l'expiration du mandat.

Pour les candidats non élus, la protection s'applique pendant un délai de six mois après la date de l'élection à laquelle il a participé pour la création ou le renouvellement de l'organisme consultatif.

4.3.3. Cas particulier du licenciement au cours ou à l'expiration de la période d'essai

Les conditions de rupture de l'engagement à durée déterminée pendant la période d'essai sont spécifiques.

Aucun délai de préavis n'est requis et l'indemnité de licenciement n'est pas due.

Le licenciement au cours de la période d'essai doit être motivé. En revanche, aucune motivation n'est exigée en cas de licenciement au terme de la période d'essai.

5. Certificat d'engagement

En application de l'article 44-1 du décret du 17 janvier 1986 précité, l'administration délivre au maître un certificat à l'expiration de l'engagement pour les maîtres délégués recrutés à durée déterminée ou au moment de leur licenciement pour les maîtres délégués recrutés à durée déterminée ou à durée indéterminée.

Ce certificat contient obligatoirement les informations suivantes :

- la date de recrutement et celle de fin d'engagement ;
- les fonctions d'enseignement occupées. Pour les maîtres délégués du 2nd degré, la ou les discipline(s) occupé(es) sont mentionnées ;
- la catégorie hiérarchique (catégorie A pour les maîtres délégués des 1er et 2nd degrés) ;
- la durée de travail effectif (la quotité d'affectation) ;

- le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif.

Aucune mention relative à l'appréciation des mérites professionnels, au(x) motif(s) du non-renouvellement de l'engagement ou, le cas échéant, au licenciement ne peut être inscrite dans le certificat.

Lorsque le maître délégué est recruté par la même autorité académique pour des engagements successifs, il peut se voir délivrer un certificat récapitulant les engagements successifs.

Pour la ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche

et par délégation,

Le directeur des affaires financières

Guillaume Gaubert