



ACADÉMIE DE MONTPELLIER

Liberté
Égalité
Fraternité

Direction des Ressources
Humaines

Division des Etablissements d'Enseignement Privés - DEEP

Montpellier, le 12 DEC. 2023

Affaire suivie par :
Corinne Rouveïrol
Chef de bureau DEEP2
Tél : 04 67 91 50.62
Mél : corinne.rouveïrol@ac-montpellier.fr

La rectrice de région académique Occitanie,
Rectrice de l'académie de Montpellier
Chancelière des universités

Damien Cartayrade
Chef de bureau DEEP3
Tél : 04 30 63 65 53
Mél : damien.cartayrade@ac-montpellier.fr

Anthony Venache
Gestionnaire 1^{er} et 2nd degrés
Tél : 04.67.91.53.16
Mél : anthony.venache@ac-montpellier.fr

Rectorat
31, rue de l'Université
CS 39004
34064 Montpellier
cedex 2

à
Mesdames et Messieurs les Chefs des établissements
d'enseignement privés sous contrat d'association

Copie à :
Mesdames et Messieurs les IA-IPR
Mesdames et Messieurs les IEN ET/EG
Madame et Messieurs les directeurs
académiques des services de l'éducation nationale
Mesdames et Messieurs les inspecteurs
de l'éducation nationale du premier degré

Circulaire DEEP – 2023 n° 104

Objet : Changement d'échelle de rémunération, au 1^{er} septembre 2024, des maîtres titulaires d'un contrat ou d'un agrément définitif des établissements d'enseignement privé sous contrat.

Réf : Articles R 914-15, R914-15-1 et R914-16 du Code de l'Education
Avis du comité consultatif ministériel des maîtres de l'enseignement privé en date du 20 octobre 2022
Arrêté du 25 octobre 2022 NOR : MENF2230306A

Annexe : Annexe 1 – Dossier de candidature

IMPORTANT NOUVEAUTE

Le décret du 25 octobre 2022 précise les modalités de changement d'échelle de rémunération et de formation des maîtres titulaires d'un contrat définitif ou d'un agrément définitif des établissements d'enseignement privé sous contrat.

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 en contrat définitif (*).

1- Conditions

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

- Etre titulaire d'un contrat définitif ou d'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 (PE, certifiés, PLP, PEPS). L'année de « stage » en contrat ou agrément provisoire validée compte parmi les trois ans de services effectifs.

2- Modalités

Les maîtres qui souhaitent changer d'échelle de rémunération et remplissant les conditions ci-dessus doivent adresser une demande motivée, sous couvert du chef d'établissement à la division des établissements d'enseignement privés.

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.

Cette demande devra être formulée au moyen de ***l'Annexe 1*** et accompagnée d'un curriculum vitae, d'une copie des diplômes détenus et d'une lettre de motivation.

Le dossier de candidature complet, devra être retourné directement à la Division des Etablissements d'Enseignement Privés à l'adresse suivante :

Rectorat de Montpellier,
Division des Etablissements d'Enseignement Privés
à l'attention de M. Anthony VENACHE
31 rue de l'Université – CS 39004 – 34064 Montpellier cedex 2

Pour le lundi 8 janvier 2024 délai de rigueur

Important : la Division des Etablissements d'Enseignement Privés se chargera d'obtenir les avis des corps d'inspection des disciplines d'origine et d'accueil

3- 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 mais également la réalisation d'actions de formation récentes ou de périodes d'observation.

Un avis des corps d'inspection compétents pour les échelles de rémunération d'accueil et d'origine sera requis.

a) Avis des inspecteurs académiques

La rectrice 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 qui sera formalisé au moyen de ***l'Annexe 1***, les inspecteurs peuvent le recevoir en entretien.

L'avis de l'inspecteur 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, la rectrice 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

La rectrice d'académie ou son représentant informe le maître de sa décision. En cas de refus, la décision de la rectrice est motivée.

4- Inscription au mouvement

En parallèle de cette demande, le maître est invité à participer aux opérations de mouvement qui se dérouleront à compter du mois de février 2024 (pour le 1^{er} degré) et d'avril 2024 (pour le 2nd degré). 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, le maître n'ayant pas obtenu d'affectation dans la nouvelle échelle de rémunération relevant du 2nd degré demandée pourra solliciter l'examen de sa demande par la commission nationale d'affectation prévue à l'article R.914-50 du code de l'éducation.

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

Les maîtres ayant obtenu un avis favorable des corps d'inspection mais n'ayant pas obtenu d'affectation à l'issue du mouvement doivent déposer une nouvelle demande.

5- Période probatoire

a) 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, dans le cas notamment 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 la rectrice 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.

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

b) 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.

c) Les 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 où la période probatoire est prolongée ou renouvelée, un avenant couvrant la même 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 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 de la rectrice 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. Ce service peut en particulier s'effectuer dans l'établissement d'origine.

5- 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 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.

6- 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.

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.

a) Le tuteur

Le tutorat est assuré par les enseignants volontaires et les plus expérimentés. Il est désigné par la rectrice d'académie sur proposition des corps d'inspection et en accord avec les chefs d'établissement. Il doit exercer de préférence au sein de l'établissement dans lequel se déroule la période probatoire ou à proximité.

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. 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.

Le taux de rémunération du tutorat est fixé à 600€. Le versement intervient en une seule fois après service fait.

b) 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.

7- 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, la rectrice 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 2ème et 3ème alinéas de l'arrêté du 25 octobre 2022.

8- 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.

9- 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.

Je vous invite à procéder à une large information des maîtres en portant à leur connaissance les dates et les modalités de dépôt des candidatures.

Mes services restent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

Pour la rectrice et par délégation
le secrétaire général adjoint,
Directeur des ressources humaines
Laurent GOUZE

(*) 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 de

professeurs des écoles et des professeurs de lycée professionnel qui 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".