



MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION NATIONALE,
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE

Créteil, le 11 janvier 2016

La rectrice de l'académie de Créteil

à

Mesdames et messieurs les chefs d'établissements
d'enseignement privés des premier et second degrés
sous contrat d'association.

Rectorat

Division des établissements d'enseignement privés DÉEP4

Affaire suivie par
Isabelle Taïeb
01 57 02 60 42
Fax
01 57 02 63 26
Mél
Isabelle.taieb
@ac-creteil.fr

4 rue Georges Enesco
94010 Créteil cedex
Web : www.ac-creteil.fr

POUR ATTRIBUTION

Mesdames et monsieur les inspecteurs d'académie -
directeurs académiques des services de l'éducation
nationale de Seine et Marne, Seine- Saint- Denis
et du Val de Marne,
Mesdames et messieurs les membres du bureau
des inspecteurs d'académie - inspecteurs
pédagogiques régionaux,
Monsieur le délégué académique à la formation
professionnelle initiale et continue
Mesdames et messieurs les inspecteurs
de l'éducation nationale,
Monsieur le chef du service académique
d'information et d'orientation,
Madame la directrice du CANOPE – académie
de Créteil,
Monsieur le proviseur « Vie Scolaire ».

POUR INFORMATION

AFFICHAGE OBLIGATOIRE

Circulaire n° 2016-005

**Objet : Cadre de gestion des maîtres délégués des établissements privés
sous contrat d'association des 1er et 2nd degrés**

Références :

Décret n°86-83 du 17 janvier 1986

Décret n° 2015 – 963 du 15 juillet 2015

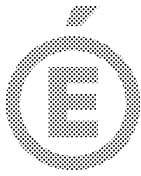
Circulaire n° 2015-184 du 2 novembre 2015 - MENESR - DAF D1

L'objet de la présente circulaire est 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.

Pour le Recteur et par délégation
la Secrétaire Générale Adjointe de l'académie de Créteil
Directrice des Relations et des Ressources Humaines



Isabelle CHAZAL



Recrutement

1. Conditions de recrutement

Il est fait appel à un maître délégué **justifiant des conditions de titre ou diplôme** (licence, titre ou diplôme reconnu équivalent) **ou d'expérience professionnelle requises pour se présenter aux concours internes**, si aucun maître contractuel n'est disponible.

A titre exceptionnel, il est possible de recruter 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.

2. Autorité de recrutement

- 1^{er} et 2nd degrés sous contrat d'association : la rectrice de l'académie de Créteil
- 1^{er} degré sous contrat simple : l'établissement d'enseignement privé. Dans ce cas, la rectrice délivre une autorisation d'enseigner.

Pour un recrutement dans plusieurs académies, le maître bénéficie d'un engagement avec chacune d'entre elles.

3. Durée de l'engagement

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

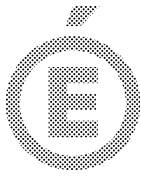
4. Possibilité d'une période d'essai des maîtres délégués

L'engagement à durée déterminée des maîtres délégués nouvellement recrutés **à compter de la rentrée scolaire 2015** comporte une période d'essai prévue 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 pour une durée inférieure à 6 mois ;
- 1 mois pour une durée inférieure à 1 an ;
- 2 mois 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 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.



Rémunération

1. Classement sur une échelle de rémunération

Les maîtres délégués des 1er et 2nd degrés sont classés au 1er échelon sur les échelles de rémunération de maîtres auxiliaires de première (MA1) ou de deuxième catégorie (MA2) en fonction de leur(s) titre(s) ou diplôme(s).

Les maîtres **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.

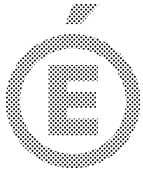
Il sera possible, après étude du dossier, de classer un maître délégué dans l'échelle de rémunération de MA1, en fonction de la spécificité du besoin à couvrir.

Les maîtres délégués précédemment classés MA3 ou MA4 ont bénéficié d'un avenant à leur contrat en qualité de MA2 à compter du 1^{er} septembre 2015, à l'échelon comportant un traitement égal ou à défaut immédiatement supérieur à celui détenu auparavant.

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 uniquement réservé aux maîtres contractuels et agréés.

Les maîtres délégués des établissements sous contrat simple ne sont pas des agents publics ou des personnels de l'État. Ils ne peuvent pas bénéficier des primes et indemnités réservées à ces derniers.



Fiche N° 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.

Les services académiques examinent automatiquement la situation de chaque promu à l'occasion des promotions de l'année.

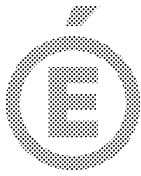
Les promotions d'échelon prennent effet le premier jour du mois qui suit la date à laquelle les intéressés réunissent les conditions d'ancienneté requises.

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

Le mérite professionnel est apprécié compte-tenu :

- Dans le 2nd degré, des notes pédagogiques et administratives
- Dans le 1^{er} degré, de la seule note pédagogique

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



Licenciement

1. La motivation de la décision de licenciement

Un maître délégué recruté pour répondre à un besoin permanent (sur service vacant) 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 :

- la suppression de l'emploi qui a justifié son recrutement ;
- la transformation 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.

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.

Ne sont pas concernés :

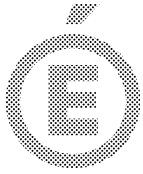
- le licenciement en cas d'impossibilité de réemploi à l'issue d'un congé sans rémunération,
- le licenciement pour inaptitude professionnelle,
- le licenciement pour faute disciplinaire.

Dans les établissements d'enseignement privés sous contrat, le reclassement ne peut être proposé que dans des fonctions d'enseignement ou de documentation.

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.



3. La procédure de licenciement

- Dispositions générales

La procédure de licenciement est applicable aux maîtres délégués des établissements sous contrat d'association, les CCM doivent être consultées après l'entretien préalable mené par l'autorité académique, et avant la notification de la décision de licenciement.

- Cas particulier des maîtres investis d'un mandat syndical

Une protection particulière est instituée pour les maîtres investis d'un mandat syndical. La consultation de la CCM compétente doit intervenir avant la tenue de l'entretien préalable

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

- 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.
- aucune motivation n'est exigée en cas de licenciement au terme de la période d'essai.