ACADÉMIE DE LILLE
Liberté
Égalité
Fraternité

Département de l'Enseignement Privé

Département de l'Enseignement Privé

N° 23 - 323

Bureau de gestion des contractuels du second degré 1 (BGC2D1)
Affaire suivie par :
Solange NOREK
Tél : 03 28 37 16 75
Mél : ce.depseconddegre1@ac-lille.fr

Bureau de gestion des contractuels du second degré 2 (BGC2D2)
Affaire suivie par :
Séverine BOURY
Tél : 03 28 37 16 92
Mél : ce.depseconddegre2@ac-lille.fr

Bureau de gestion des contractuels du premier degré (BGC1D)
Affaire suivie par :
Nathalie PECRIAUX
Tél : 03 28 37 16 63
Mél : ce.deppremierdegre@ac-lille.fr

144 rue de Bavay
59000 Lille

Lille, le 20 novembre 2023

La rectrice de région académique
Rectrice d'académie
Chancelière des universités

à

Mesdames et messieurs les chefs d'établissements d'enseignement privés des 1er et 2nd degrés liés à l'Etat par contrat
pour attribution

Mesdames et messieurs les inspecteurs d'académie – inspecteurs pédagogiques régionaux
Mesdames et messieurs les inspecteurs de l'éducation nationale – enseignement technique, enseignement général
Mesdames et messieurs les inspecteurs de l'éducation nationale du 1er degré
s/c de Messieurs les inspecteurs d'académie – directeurs académiques des services de l'éducation nationale du Nord et du Pas-de-Calais
pour information

Objet : changement d'échelle de rémunération des maîtres contractuels et agréés à titre définitif des établissements d'enseignement privés sous contrat – rentrée scolaire 2024-2025

Références :
- code de l'éducation
- décret n° 2022-671 du 26 avril 2022
- arrêté du 25 octobre 2022 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
- circulaire n° MENF 2303056C 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 ouvre la possibilité pour les maîtres contractuels ou agréés à titre définitif de changer d'échelle de rémunération.

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 et fixe le calendrier des opérations dans le cadre de la préparation de la rentrée 2024.

PJ : dossier de candidature à un changement d'échelle de rémunération / calendrier des opérations

<u>Information préalable</u> : 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 dans laquelle il détient initialement sa certification.

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 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* ». 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.

<u>LA PROCEDURE</u>

1 – <u>Les conditions d'accès au dispositif</u>

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 d'un agrément définitif ;
- avoir accompli au moins trois ans de services effectifs dans l'une des échelles de rémunération suivantes, à l'issue d'un concours ou d'une intégration par liste d'aptitude : professeur des écoles, professeur certifié, professeur de lycée professionnel (PLP) ou professeur d'éducation physique et sportive (PEPS). L'année de stage en contrat ou agrément provisoire validé compte parmi les trois ans de services effectifs ;
- pour l'accès à l'échelle de rémunération des PEPS, le maître doit être titulaire d'une licence en sciences et techniques des activités physiques et sportives (STAPS) et détenir, au moment de la demande, 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 2nd degré ;
- pour l'accès à l'échelle de rémunération des professeurs des écoles, le maître doit être titulaire, au moment de la demande, 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 de l'éducation nationale et assurant l'enseignement de l'éducation physique et sportive dans le premier degré.

Les maîtres placés en disponibilité ou en congé parental doivent 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.

2 – <u>La demande de changement d'échelle de rémunération du maître</u>

La demande motivée du maître doit être adressée <u>par la voie hiérarchique</u> par courriel à l'adresse ce.dep@ac-lille.fr ou par voie postale à l'adresse suivante : Rectorat - Département de l'Enseignement Privé - 144 rue de Bavay – 59000 Lille **pour le 10 janvier 2024, délai de rigueur** (calendrier joint en annexe). La demande aura fait au préalable l'objet d'une réflexion mûrie et doit s'inscrire dans un projet d'évolution professionnelle.

Le dossier de candidature à compléter est joint à la présente circulaire.

3 – La décision de l'autorité compétente

Si les dossiers reçus remplissent les conditions réglementaires, les corps d'inspections d'origine et d'accueil seront sollicités pour émettre un avis sur les compétences et les connaissances des candidats. Les corps d'inspection pourront recevoir les maîtres afin de former leur avis.

Si le candidat a indiqué dans son dossier qu'il souhaitait bénéficier d'un accompagnement, les inspecteurs porteront un avis sur cette demande et ils pourront formuler des 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.

Le maître sera informé des suites qui seront données à sa demande avant le début de la campagne de mouvement.

4 – L'inscription au mouvement

Lorsque la demande du maître a été acceptée, ce dernier s'inscrit au mouvement et doit trouver une affectation **à temps complet dans la discipline d'accueil**.
Sa candidature sera examinée dans le cadre de la priorité 2 (mutation).

Le précédent service du maître est protégé durant toute la période probatoire, incluant un renouvellement ou une prolongation éventuels. Pendant cette durée, le poste ne pourra être occupé que par un maître-délégué en contrat à durée déterminée.

Le service d'origine du maître bénéficiant d'un changement d'échelle de rémunération sera publié au mouvement comme étant « susceptible d'être vacant », pour permettre au maître concerné de participer au mouvement.

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 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.

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 1er octobre.

5 – La période probatoire

La durée de la période probatoire est d'une année scolaire à temps complet. Le maître est reclassé dans sa nouvelle échelle de rémunération dès le 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.

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...).

Sur avis des corps d'inspection, le renouvellement de la période probatoire pour un an peut 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.

6 – L'affectation

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 émettre son avis.

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

Le maître doit faire connaitre à l'autorité académique sa décision d'accepter ou de renoncer au bénéfice du changement d'échelle de rémunération 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.

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

7 – Le tutorat et la formation

- Le tutorat

Un accompagnement peut être demandé par les candidats, dans leur dossier, lors de la phase de candidature. Les demandes d'accompagnement font l'objet d'un examen attentif de la part du corps d'inspection de l'échelle de rémunération 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 sont définies en cohérence avec le parcours antérieur du candidat et ses besoins).

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. Il est préférable qu'ils exercent 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.

La mission principale du 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.
Les visites d'observation en classe, d'accueil dans les classes du 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.

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 et informe le maître des raisons qui motivent cette alerte.
Le bilan à mi-parcours et le rapport final du tuteur permettent d'éclairer le corps d'inspection d'accueil sur l'aptitude du maître à intégrer la nouvelle échelle de rémunération.

Le tuteur perçoit une indemnité fixée à 600 €. Le versement de cette indemnité intervient en une seule fois, après service fait.
Le tutorat peut être partagé entre deux tuteurs, qui percevront chacun une fraction de l'indemnité.
Si le tuteur est remplacé dans ses fonctions, l'indemnité ne lui sera pas versée intégralement.

- La formation

La formation durant la période probatoire s'inscrit dans le dispositif de formation continue, qui permettra au maître 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 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.

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 ministériel du 20 décembre 2013, 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.

8 – 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 de solliciter un nouveau changement d'échelle de rémunération tel que prévu par l'arrêté du 25 octobre 2022.

Vous voudrez bien porter cette circulaire à la connaissance de tous les maîtres présents ou en congé de votre établissement. J'attire votre attention sur les dispositions qui vous ont été rappelées dans la circulaire rectorale n° 10-304 du 30 novembre 2015, relative à l'affichage des textes administratifs dans les locaux scolaires.

Mes services restent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

Pour la Rectrice et par délégation
Le Secrétaire Général de l'Académie

Paul-Eric PIERRE

Valérie CABUIL