

## Maîtres délégués

# Cadre de gestion des maîtres délégués des établissements privés sous contrat des premier et second degrés

NOR : MENF2421002C

Circulaire du 21-8-2024

MENJ – DAF D1

Texte adressé aux recteurs et rectrices d'académie ; aux inspecteurs et inspectrices d'academie-directeurs et directrices 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

**Références** : articles R. 914-57, R. 914-58, R. 914-58-1, R. 914-58-2 et D. 914-58-3 à D. 914-58-7 du Code de l'éducation ; décret n° 86-83 du 17-1-1986 modifié, excepté articles 1, 1-2 à 1-4, 2-1 à 2-12, 7, 33-1, 45-5, 45-6, 45-7 et 50 ; décret n° 2023-739 du 9-8-2023 ; arrêté du 28-1-2013 ; arrêté du 12-2-2019 ; arrêté du 8-8-2023 pris en application de l'article D. 914-58-4 du Code de l'éducation ; arrêté du 9-8-2023 portant abrogation de l'arrêté ministériel du 18-7-2016 ; arrêté du 6-2-2024

L'objet de la présente circulaire est de présenter et, le cas échéant, de préciser les nouvelles modalités de recrutement, de rémunération et de gestion des maîtres délégués des établissements d'enseignement privés sous contrat compte tenu des modifications apportées par le décret du 8 août 2023 cité en référence.

Les dispositions du décret du 17 janvier 1986 mentionnées à l'article R. 914-58 sont applicables aux maîtres délégués des établissements sous contrat d'association.

## 1. Conditions de recrutement

### 1.1. Fondement juridique : conditions de nationalité et de diplôme

L'article R. 914-57 du Code de l'éducation fixe les conditions de recrutement des maîtres délégués.

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 à un maître délégué remplissant les conditions de diplômes ou justifiant d'une pratique professionnelle requise pour se présenter au concours interne de recrutement des maîtres contractuels et agréés.

Toutefois, en cas de difficultés de recrutement et en l'absence de candidat remplissant les conditions de diplômes exigées ou justifiant d'une pratique professionnelle, il est possible de recruter un maître délégué qui justifie 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.

Le recrutement des candidats dispensés de titres ou de diplômes (mères et pères élevant ou ayant élevé trois enfants[1], sportifs de haut niveau[2]) relève de la première catégorie prévue à l'article R. 914-58-4. Ils sont en effet réputés détenir le titre ou le diplôme requis.

En application de l'arrêté du 28 janvier 2013 susvisé, les maîtres délégués du premier degré qui assurent l'enseignement de l'éducation physique et sportive doivent justifier des qualifications requises en natation et en secourisme.

En application de l'arrêté du 12 février 2019 susvisé, les maîtres délégués du second degré qui assurent l'enseignement de l'éducation physique et sportive doivent justifier des qualifications requises pour l'aptitude au secourisme et au sauvetage aquatique.

En vertu du II de l'article L. 914-3 du Code de l'éducation, le maître délégué doit être de nationalité française ou ressortissant d'un autre État membre de l'Union européenne (UE) ou d'un autre État partie à l'accord sur l'Espace économique européen (EEE) pour enseigner dans un établissement privé sous contrat. Toutefois, une dérogation à la condition de nationalité des maîtres du privé peut être accordée conformément à l'article L. 914-4 du même code. En effet, les candidats ressortissants des pays hors UE et hors EEE peuvent demander une dérogation à cette condition de nationalité au recteur de l'académie dans laquelle se situe l'établissement dans lequel ils souhaitent enseigner.

## 1.2. Autorité de recrutement

Pour les maîtres délégués des établissements sous contrat d'association du premier 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 premier 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 second 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 contrat avec chacune d'entre elles.

## 1.3. Durée de l'engagement

L'engagement est conclu pour la durée du besoin à couvrir en contrat à durée déterminée (CDD). Dans la limite d'une durée maximale de six ans, les CDD sont renouvelables par reconduction expresse. Pour les maîtres recrutés sur un besoin couvrant l'année scolaire durant le mois de la rentrée scolaire, l'échéance du contrat est fixée à la veille de la rentrée scolaire suivante. Ces postes sont à réserver en priorité aux maîtres délégués en contrat à durée indéterminée (CDI). Pour les maîtres recrutés durant le mois suivant la rentrée scolaire pour effectuer un remplacement, le contrat est conclu pour une durée déterminée. Il est renouvelable par décision expresse, dans la limite de l'absence du maître remplacé. En cas de prolongement de l'absence, le remplacement sera prioritairement assuré par le même maître. Si la durée totale des remplacements successifs a finalement couvert l'année scolaire, la date de fin de contrat sera fixée à la veille de la rentrée scolaire suivante.

L'engagement peut être conclu en CDI lorsque :

- le besoin le justifie ;
- le candidat remplit les conditions prévues à l'alinéa 3 de l'article R. 914-58-1 du Code de l'éducation ;
- le candidat remplit les conditions pour bénéficier de la portabilité du CDI de droit public.

## 1.4. Modalités d'affectation

Le motif de recrutement figurant dans le contrat du maître délégué détermine la modalité d'affectation. Cela implique la plus grande vigilance quant à la bonne utilisation des modalités d'affectation des maîtres délégués dans les systèmes d'information (SI).

Les maîtres délégués des premier et second degrés peuvent être affectés selon trois modalités :

- la modalité d'affectation PRO doit être utilisée pour l'affectation des maîtres délégués sur un poste vacant, en l'absence de possibilité d'y affecter un maître contractuel ou agréé titulaire d'un contrat ou agrément conclu à titre provisoire ou à titre définitif. L'engagement précise une affectation « sur poste vacant ». Ces postes sont à réserver en priorité aux maîtres délégués en CDI ;
- la modalité d'affectation REP est utilisée pour l'affectation de maîtres délégués sur des postes protégés, provisoirement vacants. L'engagement précise une affectation « sur poste provisoirement vacant », le maître contractuel ou agréé gardant un droit au retour sur ce poste ;
- la modalité d'affectation SUP est utilisée pour les remplacements imputés sur des moyens de suppléance. L'engagement précise une affectation « en remplacement de M/Mme X ». Un maître en CDI étant réputé couvrir un besoin permanent, ces postes sont à réserver aux maîtres délégués en CDD ;

Il est rappelé que la modalité d'affectation détermine l'imputation budgétaire du recrutement.

<b>Modalités d'affectation</b>	<b>Imputation budgétaire du recrutement</b>
PRO	Moyens permanents
REP	
SUP	Moyens de suppléance

## **1.5. Période d'essai des maîtres délégués des établissements sous contrat d'association**

### **1.5.1. Possibilité d'une période d'essai**

La période d'essai permet à l'administration d'évaluer les compétences du maître délégué dans son travail, notamment au regard de son expérience, et à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

L'engagement à durée déterminée des maîtres délégués nouvellement recrutés 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 est 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 le contrat. Elle peut être rompue à l'initiative de l'autorité académique ou du maître délégué.

### **1.5.2. Durée de la période d'essai**

En vertu de l'article 9 du décret n° 86-83, 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 :

- trois semaines si l'engagement à durée déterminée est conclu pour une durée inférieure à six mois ;

- un mois si l'engagement à durée déterminée est conclu pour une durée inférieure à un an ;
- deux mois si l'engagement à durée déterminée est conclu pour une durée inférieure à deux ans ;
- trois mois si l'engagement à durée déterminée est conclu pour une durée supérieure ou égale à deux ans ;
- quatre mois si l'engagement est conclu pour une durée indéterminée.

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, a fortiori pour occuper le même poste que celui précédemment occupé.

Aucune nouvelle période d'essai ne peut être prévue lorsque le maître délégué est recruté en CDI, à la suite d'un CDD, pour exercer les mêmes fonctions.

Pour l'application de ces dispositions :

- dans le second degré, quelle que soit la discipline considérée, un maître délégué exerce une même fonction d'enseignement ;
- la fonction de documentaliste n'est pas assimilée à la fonction d'enseignement.

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

Les conditions de rupture pendant la période d'essai sont spécifiques.

La rupture du contrat pendant la période d'essai peut avoir lieu sans préavis ni motivation. Elle ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. L'indemnité de licenciement n'est pas due.

Dans le cas où une faute a été commise pendant la période d'essai, le licenciement doit être motivé.

## 1.6. Renouvellement du contrat

Les contrats des maîtres délégués exerçant dans les établissements d'enseignement privés peuvent être renouvelés pour une durée déterminée ou indéterminée.

### 1.6.1. Procédure

L'article 45 du décret du 17 janvier 1986 précise les conditions dans lesquelles les contrats à durée déterminée peuvent être renouvelés.

L'administration notifie son intention de renouveler ou non le contrat au plus tard :

- huit jours avant le terme de l'engagement pour le maître délégué recruté pour une durée inférieure à six mois ;
- un mois avant le terme de l'engagement pour le maître délégué recruté pour une durée supérieure ou égale à six mois et inférieure à deux ans ;
- deux mois avant le terme de l'engagement pour le maître délégué recruté pour une durée supérieure ou égale à deux ans ;
- trois mois avant le terme de l'engagement pour le maître délégué dont le contrat est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée en application des dispositions législatives ou réglementaires applicables.

Lorsque le contrat est susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée ou lorsque la durée du contrat ou de l'ensemble des contrats conclus pour répondre à un besoin permanent est supérieure ou égale à trois ans, la notification de la décision doit être précédée d'un entretien.

L'entretien prévu à l'alinéa 3 de l'article 45 précité est conduit, dans le second degré, par l'inspecteur compétent, lequel devra utilement se rapprocher du chef d'établissement. Dans le premier degré, l'entretien est conduit par l'inspecteur de l'éducation nationale qui devra également se rapprocher du chef d'établissement.

La notification de la décision doit intervenir quel que soit le motif justifiant la décision de l'administration, dans les délais rappelés ci-dessus. Le non-respect du délai de préavis n'est pas susceptible d'entraîner l'illégalité de la décision de non renouvellement mais peut engager la responsabilité de l'administration (CE, 12 février 1993, n° 109722).

### 1.6.2. Droit au renouvellement

Les maîtres recrutés en CDD n'ont pas de droit à voir leur engagement systématiquement reconduit, un éventuel renouvellement résulte du besoin à couvrir. Même si la décision de non renouvellement n'a pas à être motivée formellement, elle doit toutefois reposer sur un motif légitime, qui doit être objectivé (suppression du besoin, affectation d'un maître contractuel ou agréé...). En effet, la promotion de l'égalité, de la diversité et la prévention des discriminations sont au cœur des valeurs et des missions de la fonction publique. En outre, en cas de contentieux, tout non-renouvellement qui reposerait sur un motif étranger à l'intérêt du service (réorganisation du service, affectation d'un maître titulaire, etc.) serait considéré comme entaché d'une erreur de droit.

### 1.6.3. Renouvellement en contrat à durée indéterminée

Tout contrat renouvelé avec un maître délégué qui justifie d'une durée de services d'enseignement de six ans dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu, par décision expresse, pour une durée indéterminée.

Le maître délégué doit être informé de la transformation de son contrat en CDI et des conséquences qu'entraînent cette modification. En outre, avant la CDIisation, le maître devra avoir été évalué.

En application de l'article R. 914-58-1 du Code de l'éducation, lorsque les services accomplis par le maître délégué atteignent la durée des six ans avant l'échéance de son contrat en cours, celui-ci est réputé être conclu à durée indéterminée. L'autorité académique adresse au maître délégué un nouveau contrat confirmant la durée indéterminée de son contrat. Le maître qui refuse de conclure le nouveau contrat proposé est maintenu en fonctions jusqu'au terme du contrat en cours. Dans ce cas, il ne bénéficie pas de la prime de fin de contrat prévu à l'article 45-1-1 du décret n° 86-83. Il ne pourra être recruté ultérieurement sur un nouveau CDD, sauf s'il change d'employeur.

La durée de six ans est comptabilisée au titre des services accomplis dans des établissements d'enseignements privés sous contrat d'association ou des établissements publics d'enseignement pour l'ensemble des contrats pris sur le fondement de l'article R. 914-57 du Code de l'éducation ou du décret n° 2016-1171 du 29 août 2016 relatif aux agents contractuels recrutés pour exercer des fonctions d'enseignement, d'éducation et d'orientation dans les écoles, les établissements publics d'enseignement du second degré ou les services relevant du ministre chargé de l'éducation nationale.

Pour l'appréciation de cette durée, les services accomplis à temps incomplet et à temps partiel sont assimilés à des services accomplis à temps complet. Sur le fondement de l'article R. 914-58-1 du Code de l'éducation, les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte, sous réserve que la durée des interruptions entre deux contrats n'excède pas quatre mois. Pour le calcul de la durée d'interruption entre deux contrats, toute période d'état d'urgence sanitaire déclaré sur le fondement des dispositions du Code de la santé publique n'est pas prise en compte.

### 1.6.4. Portabilité du CDI

L'article R. 914-58-2 du Code de l'éducation prévoit une mesure de portabilité visant à permettre à un agent public en CDI de conserver le bénéfice de la durée indéterminée d'un contrat lors de son

recrutement par une autre autorité administrative. Cet article permet à l'autorité académique de proposer un contrat à durée indéterminée pour exercer des fonctions qui relèvent de la même catégorie hiérarchique à un agent qui était détenteur d'un CDI auprès d'un autre employeur public, notamment une autre académie par exemple. C'est une faculté donnée à l'administration, et non une obligation.

Néanmoins, il est fortement préconisé de permettre aux maîtres ayant plus de six ans d'ancienneté de poursuivre leurs missions, dans leur nouvelle académie, en leur garantissant une situation professionnelle stable et par conséquent un recrutement sous la forme d'un CDI, et d'une quotité de travail semblable, dans la mesure où les besoins de l'académie le permettent. Dans les deux hypothèses, CDI ou CDD, il s'agira en tout état de cause d'un nouveau contrat.

### 1.6.5. Cas de suspension du CDI

Lorsqu'un maître a demandé et obtenu un congé de mobilité ou un congé pour convenances personnelles, son contrat et sa rémunération sont suspendus. Il conserve durant toute la durée de son congé un droit au réemploi et au retour. Le congé de mobilité est accordé lorsque le maître délégué en CDI est recruté par la même personne morale de droit public ou par une autre personne morale de droit public, qui ne peut le recruter initialement que pour une durée déterminée. Le maître en congé pour convenances personnelles peut, quant à lui, être recruté sous la forme d'un CDD ou d'un CDI par n'importe quel employeur, sans renoncer à son CDI.

## 2. Conditions d'emploi

### 2.1. Classement indiciaire

À l'occasion de leur recrutement, les maîtres délégués des premier et second degrés sont classés par l'autorité académique de recrutement dans des catégories comportant des bornes indiciaires.

Les maîtres recrutés justifiant des conditions de diplôme pour se présenter aux concours internes de recrutement des maîtres contractuels ou agréés sont obligatoirement classés dans la première catégorie.

Les maîtres recrutés dans des disciplines d'enseignement professionnel et technologique parmi les candidats justifiant d'une activité ou d'une pratique professionnelle requise pour pouvoir se présenter au concours interne de recrutement des maîtres contractuels ou agréés sont obligatoirement classés dans la première catégorie.

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 dans la deuxième catégorie.

En vertu de l'article D. 914-58-4 du Code de l'éducation, le maître délégué est classé à la borne indiciaire minimale lors de son premier recrutement.

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 le maître délégué lors de son premier recrutement dans une borne indiciaire supérieure.

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.

L'autorité académique définit les modalités de mise en œuvre de ces critères après consultation de la commission consultative mixte des maîtres du privé compétente.

### 2.2. Appréciation de la valeur professionnelle

Les maîtres recrutés par contrat à durée indéterminée et les maîtres engagés depuis plus d'une année par contrat à durée déterminée bénéficient d'une évaluation professionnelle au moins tous les trois ans.

Pour ces derniers, la notion d'engagement depuis plus d'un an implique que, sur une période de 3 ans, les maîtres délégués ont :

- déjà bénéficié d'un contrat couvrant une année scolaire ;
- bénéficié de plusieurs contrats successifs, sans que la durée des interruptions entre deux contrats n'excède quatre mois.

Les maîtres délégués doivent être en poste au moment de l'évaluation.

L'évaluation est organisée et menée dans les conditions fixées par l'arrêté du 6 février 2024 relatif à l'évaluation professionnelle des maîtres délégués de l'enseignement privé relevant du ministre en charge de l'éducation. La note DAF 2024-001630 du 19 février 2024 explicite les modalités de cette évaluation.

## 2.3. Évolution indiciaire

Les maîtres délégués des premier et second degrés peuvent bénéficier d'une révision de l'indice de rémunération dans le cadre de leur entretien d'évaluation au moins tous les trois ans. Ces entretiens permettent d'apprécier la valeur professionnelle et la manière de servir du maître. Cet entretien n'implique aucun automatisme ni ne présume de l'évolution de la rémunération. Une augmentation de la rémunération inférieure ou égale à 20 % peut se faire par avenant sans passer par un nouveau contrat. En revanche, une réévaluation de la rémunération supérieure à ce seuil constitue une modification substantielle d'une clause du contrat et nécessite par conséquent la conclusion d'un nouveau contrat (CE, 25 novembre 1998, n° 151067 ; CAA de Douai, 31 mars 2011, n° 09DA01358). L'annexe n° 1 sur les différents contrats et les SI concernés détaille les différents types de modification substantielle.

Cependant, l'absence de revalorisation de la rémunération sur une longue période de temps, alors que le maître donne toute satisfaction, pourrait être requalifiée par le juge administratif de sanction disciplinaire déguisée.

## 2.4. Temps de service

En vertu de l'article D. 914-58-7 du Code de l'éducation, les obligations de service exigibles des maîtres délégués sont les mêmes que celles définies pour les maîtres contractuels et agréés.

### 2.4.1. Maîtres délégués du premier degré

Les maîtres délégués exerçant les fonctions d'enseignement du premier degré ont une obligation de service d'une durée de 24 heures hebdomadaires d'enseignement, et de 108 heures annuelles d'activités, définies par le décret n° 2008-775 du 30 juillet 2008 relatif aux obligations de service des personnels enseignants du premier degré et la circulaire n° 2013-019 du 4 février 2013 relative aux obligations de service des personnels enseignants du premier degré.

### 2.4.2. Maîtres délégués du second degré

Pour les maîtres délégués exerçant des fonctions d'enseignement dans le second degré, les dispositions des décrets n° 2014-940 et n° 2014-941 du 20 août 2014 relatives aux maxima de service mais également les mécanismes spécifiques de décompte des heures d'enseignement leur sont applicables.

Le service à temps complet d'un maître délégué dans le second degré correspond aux obligations réglementaires de service des professeurs certifiés, soit 18 heures, et à celles des



professeurs d'éducation physique et sportive, soit 20 heures, dont 3 heures consacrées à l'organisation et au développement de l'association sportive de l'établissement.  
Les maîtres délégués recrutés à temps complet pour faire face à un besoin couvrant l'année scolaire dans le second degré et exerçant soit dans deux établissements situés dans des communes différentes, soit dans au moins trois établissements, sous réserve que ces derniers n'appartiennent pas à un même ensemble immobilier, au sens de l'article L. 216-4 du Code de l'éducation, bénéficient d'un allègement de service d'une heure.

## 2.5. Quotité de service

Les maîtres délégués peuvent être recrutés à temps complet ou à temps incomplet. Le temps incomplet ne doit pas être confondu avec le temps partiel. Le temps incomplet est imposé au maître délégué selon les besoins du service.  
En revanche, le travail à temps partiel est à l'initiative du maître délégué qui doit en faire la demande auprès de son administration.  
Les maîtres délégués recrutés pour un emploi à temps incomplet ont une quotité qui ne dépasse pas 70 %.  
Les emplois nécessitant une quotité de service comprise entre 70 % et 100 % sont ainsi réservés aux maîtres délégués recrutés à temps complet.  
Il est rappelé que, s'agissant des enseignants, le temps complet correspond à une quotité de service hebdomadaire de 18 heures (20 heures pour les PEPS).  
En cas de besoin de remplacement, les maîtres à temps incomplet seront prioritairement informés et pourront se voir proposer un accroissement de leur temps de travail.

## 2.6. Évolution du besoin

Toute évolution du besoin en cours de contrat, lorsqu'elle touche un élément substantiel du contrat, tel qu'un changement de structure d'affectation, de quotité ou, pour le maître délégué enseignant dans le second degré, de discipline, fait l'objet d'un nouveau contrat.  
Lorsque l'évolution touche tout autre élément non substantiel du contrat, il fait l'objet d'un avenant.

## 2.7. Commission consultative mixte

Les maîtres délégués relèvent des commissions consultatives mixtes (CCM) :

- les CCM départementales ou interdépartementales sont compétentes pour les maîtres délégués des établissements d'enseignement privés du premier degré sous contrat ;
- les CCM académiques sont compétentes pour les maîtres délégués des établissements d'enseignement privés du second degré sous contrat.

Les compétences des CCM sont définies aux articles R. 914-4, R. 914-7 et R. 914-10 du Code de l'éducation. Elles sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme. Elles peuvent en outre être consultées sur toute question d'ordre individuel relative à leur situation professionnelle.

## 2.8. Primes et indemnités

En vertu du VII de l'article R. 914-57 du Code de l'éducation, les maîtres délégués perçoivent, dans les mêmes conditions, les primes et indemnités dont bénéficient les maîtres contractuels ou



agréés exerçant les mêmes fonctions, sous réserve que le bénéfice desdites primes et indemnités ne soit pas réservé à ces derniers.

Le nouveau cadre de gestion a mis fin aux indemnités vacances. **Le régime de l'indemnité compensatrice de congés annuels (Icca) a été mis en place au 1er septembre**

**2023.** Conformément aux dispositions de l'article 10 du décret du 17 janvier 1986 susvisé, une indemnité compensatrice de congés annuels est versée au maître qui, du fait de l'administration, n'a pas pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels. La note DAF 2024-001586 du 3 avril 2024 et le classeur Excel de calcul de l'Icca qui l'accompagne permettent de détailler les modalités de versement de cette prime.

## 2.9. Absences et congés

### 2.9.1. Régime des autorisations d'absence

Il convient de distinguer les autorisations facultatives, accordées par l'administration en fonction des nécessités de services, des autorisations de droit. Ces autorisations sont déclinées dans l'annexe 3 jointe à la présente circulaire.

### 2.9.2. Régime des congés

Il convient de se référer à l'annexe 4 jointe à la présente circulaire, recensant tous les congés auxquels les maîtres délégués peuvent prétendre, leurs conditions d'octroi, d'ancienneté de service, de maintien du traitement et de réemploi.

Ces congés ne peuvent être attribués que dans la limite de la durée de l'engagement du maître et ne peuvent donc l'être au-delà de la période d'engagement restant à courir.

De même, le réemploi n'est assuré que pour les maîtres délégués titulaires d'un engagement à durée indéterminée ou dont le terme de l'engagement à durée déterminée est postérieur au terme du congé. Dans cette dernière situation, le réemploi n'est assuré que pour la période restant à courir avant le terme de l'engagement.

Par ailleurs, le maintien du traitement pendant les congés pour raisons de santé est subordonné à des conditions de durée de services en vertu des articles 12 à 18 du décret du 17 janvier 1986 susvisé.

Cette ancienneté est décomptée à partir de la date à laquelle l'engagement a été initialement conclu, y compris lorsqu'il a été renouvelé. L'annexe 4 de la présente circulaire détaille les modalités de prise en compte des congés avec ou sans traitement dans ce décompte.

### 2.9.3 Régime de sécurité sociale

Les maîtres délégués sont soumis, pour les risques maladie, maternité, paternité et adoption aux règles du régime général de la Sécurité sociale.

En vertu de l'article 2 du décret du 17 janvier 1986 susvisé, pour les risques accidents du travail et maladies professionnelles les maîtres délégués sont affiliés aux caisses primaires d'assurance maladie s'ils sont recrutés ou employés à temps incomplet ou sur des contrats à durée déterminée d'une durée inférieure à un an. Dans les autres cas, les prestations dues au titre de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles sont servies par l'administration employeur.

Le décret n° 2024-555 du 17 juin 2024 relatif aux garanties en matière de risque décès des agents publics de l'État, des militaires et des ouvriers de l'État (articles 17 à 19) modifie les dispositions relatives au versement du capital décès pour les agents publics. Ces nouvelles modalités sont applicables aux maîtres délégués.

Le capital décès est égal au montant des douze derniers mois de rémunération brute du maître délégué. Lorsque le maître délégué décédé n'a pas accompli une durée de services égale à un an le jour de son décès, la rémunération de référence servant au calcul des montants mentionnés aux deux alinéas précédents correspond à la somme des émoluments auxquels l'agent aurait eu droit s'il avait accompli un an de services.

Le montant du capital décès est versé aux ayants droit :

1. par la caisse primaire d'assurance maladie mentionnée à l'[article R. 361-4 du Code de la sécurité sociale](#) dans la limite du montant du capital mentionné à l'[article D. 361-1 du même code](#), selon les modalités prévues au titre VI du livre III de la partie réglementaire du même [code](#) ;
2. par l'Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques mentionnées à l'[article L. 921-2-1 du même code](#), pour une somme correspondant à 75 % de la somme des émoluments des douze mois précédant la date du décès de l'agent ;
3. par l'employeur, pour une somme égale à 25 % de la somme des émoluments des douze mois précédant la date du décès de l'agent, minorée du capital mentionné au 1°.

Le montant du capital est triplé lorsque le décès du maître délégué survient à la suite :

- d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle ;
- d'un attentat ;
- d'une attaque en lien avec le service ou en raison de sa fonction ;
- d'un acte de dévouement dans un intérêt public ou pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes.

Enfin, le décret n° 2024-555 du 17 juin 2024 (articles 2 à 7) crée une rente temporaire d'éducation et une rente viagère pour handicap. Ces dispositions sont applicables aux maîtres délégués.

## 2.10. Heures supplémentaires

Le décret n° 2023-739 du 9 août 2023 relatif aux heures supplémentaires effectuées par les maîtres délégués de l'enseignement privé sous contrat permet à ces derniers de percevoir des heures supplémentaires avec un taux de rémunération identique à celui des enseignants contractuels de l'enseignement public exerçant les mêmes fonctions.

## 2.11. Formation

Les maîtres délégués suivent une formation d'adaptation à l'emploi selon leurs profils et expériences professionnelles afin de faciliter leur intégration dans les fonctions occupées. Un effort significatif doit être fait en faveur de ces personnels. Il s'agit de faciliter leur insertion professionnelle et de les aider à assurer un enseignement de qualité. La formation doit être renforcée pour les maîtres délégués qui ne bénéficient d'aucune expérience d'enseignement. Pour rappel, le décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'État est aussi applicable aux maîtres délégués.

Ce parcours adapté est constitué à partir d'une offre de formation conçue, sous l'autorité du recteur, par l'établissement chargé de la formation du maître délégué. Il doit comprendre des éléments visant à faciliter leur prise de fonctions en les préparant au métier d'enseignant, et, à plus long terme, en les préparant à des concours de recrutement. En tant que de besoin, les académies peuvent de manière conjointe et concertée participer à l'offre de formation.

### 2.11.1. Améliorer l'accueil et assurer une formation professionnelle initiale

Les personnels n'ayant pas d'expérience du métier d'enseignant doivent pouvoir bénéficier, dès leur prise de fonctions, d'apports importants qui constituent les premiers éléments de leur formation professionnelle et conditionnent leur réussite.

Plus précisément, il s'agit :

- d'une formation sur le fonctionnement du système éducatif, de l'établissement, la place et le rôle des différents acteurs, les tâches spécifiques de l'enseignant, les règles de gestion des personnels non titulaires, etc. ;
- d'une sensibilisation à la didactique de la discipline et aux méthodologies éducatives ;
- d'une aide à la construction d'un projet professionnel comportant un itinéraire de formation individualisé.

Les organismes de formation continue propres à l'enseignement privé conçoivent ces dispositifs en les adaptant aux situations locales et en prenant en compte les modes d'organisation de la formation de l'académie et les ressources formatives dont disposent les académies. Si l'établissement reste le lieu privilégié de l'accueil et de la sensibilisation au métier, d'autres modalités sont susceptibles d'être mises en œuvre : stages académiques, tutorat, groupes de travail, etc.

S'agissant d'une formation d'adaptation à un nouvel emploi, elle doit, dans la mesure du possible, prendre place dans la période s'étendant de la fin des grandes vacances jusqu'aux vacances de la Toussaint. En outre, les périodes d'interruption de services indemnisés devront également être utilisées pour compléter cette formation.

### 2.11.2. Inciter les maîtres délégués à préparer les concours de recrutement

Dans chaque académie, les organismes de formation proposent une aide à la préparation aux concours. Au-delà de la phase nécessaire d'information sur les conditions d'accès au concours et aux préparations, il est possible de proposer des dispositifs différents : enseignement à distance, formations universitaires, supervision de travaux par collègue, regroupement de candidats, etc.

L'accueil, la formation professionnelle et la préparation aux concours constituent les éléments d'un parcours de formation nécessaire à la professionnalisation de ces personnels et à leur intégration progressive dans le système éducatif.

## 2.12. Tutorat

Les maîtres délégués peuvent être accompagnés par un tuteur. Le tuteur est désigné par le recteur, sur proposition des chefs d'établissement dans lesquels exercent le tuteur et le maître délégué, sur la base du volontariat. Ce dernier doit justifier d'au moins trois années d'exercice professionnel. Les personnels exerçant les fonctions de tuteur sont indemnisés au titre de cette fonction.

Le montant de l'indemnité par maître délégué est identique au montant indiqué au point 2.10 de la circulaire n° 2017-038 du 20 mars 2017 et le versement de l'indemnité est subordonné à l'exercice effectif des fonctions de tuteur y ouvrant droit.

Enfin, la reconnaissance de l'activité de tutorat ne peut en aucun cas se traduire par le versement d'heures supplémentaires d'enseignement sur le fondement du décret n° 50-1253 du 6 octobre 1950.

## 3. Fin de contrat

### 3.1. Motifs de 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.

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.

Outre les cas de licenciement prévus pour faute disciplinaire, pour insuffisance professionnelle ou pour inaptitude physique, 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) : en vertu de l'article 45-4 du décret précité, la modification d'un élément substantiel du contrat, tel que la quotité de temps de travail de l'agent, un changement de son lieu de travail ou des fonctions de l'agent, doit avoir été adressée au maître délégué par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre signature. Cette lettre informe le maître qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. À défaut de réponse dans le délai d'un mois, l'agent est réputé refuser la modification proposée et une procédure de licenciement peut donc être engagée.
- 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.

## 3.2. Procédure de licenciement

### 3.2.1. 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. Ce dernier est organisé dans les conditions prévues à l'article 47 du décret du 17 janvier 1986 cité en référence. Il ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

Le maître délégué peut se faire accompagner par la ou les personnes de son choix. Au cours de l'entretien préalable, l'administration indique au maître délégué les motifs du licenciement et le cas échéant le délai pendant lequel le maître doit présenter sa demande écrite de reclassement ainsi que les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont présentées.

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.

### 3.2.2. Cas particulier des maîtres investis d'un mandat syndical

Une protection particulière est instituée pour les maîtres investis d'un mandat syndical en vertu de 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'État (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 pour la création ou le renouvellement de l'organisme consultatif à laquelle il a participé.

### **3.3. Rupture conventionnelle pour les maîtres délégués en CDI**

En application de l'article R. 914-58 du Code de l'éducation, les dispositions relatives à la rupture conventionnelle du décret du 17 janvier 1986 cité en référence (articles 49-1 à 49-9) s'appliquent aux maîtres délégués des établissements sous contrat d'association disposant d'un CDI. La note de service du 8 février 2024 (NOR : MENF2333452N) relative à la mise en œuvre de la rupture conventionnelle pour les maîtres exerçant dans les établissements d'enseignement privés sous contrat rappelle les modalités de ce dispositif.

### **3.4. Certificat administratif**

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 second degré, la ou les discipline(s) occupé(es) sont mentionnées ;
- la catégorie hiérarchique (catégorie A pour les maîtres délégués des premier et second 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.

Un modèle de certificat administratif figure à l'annexe 2 de la présente circulaire et dans les systèmes d'informations des ressources humaines (SIRH).

## **4. Abrogation des circulaires antérieures**

Les circulaires n° 75-466 du 17 décembre 1975, n° 91-035 du 18 février 1991 relative à la gestion des maîtres auxiliaires et n° 2015-184 du 2 novembre 2015 sont abrogées.

Pour la ministre de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, et par délégation,  
La directrice des affaires financières,  
Marine Camiade

Notes Contenus

[1] Décret n° 81-317 du 7 avril 1981 fixant les conditions dans lesquelles certains pères ou mères de famille bénéficient d'une dispense de diplôme pour se présenter à divers concours.

[2] Article L. 221-3 du Code du sport

## Annexe(s)

**Annexe 1 – Tableau de synthèse des différents contrats et les SI concernés**

**Annexe 2 – Modèles de contrats, d'avenants, de certificat administratif**

**Annexe 3 – Tableau relatif aux autorisations d'absence des maîtres délégués des établissements sous contrat d'association**

**Annexe 4 – Tableau relatif aux congés des maîtres délégués des établissements sous contrat d'association**