

Cadre de gestion académique des maîtres délégués de l'enseignement privé sous contrat

Version validée en CCMA et en CCMI le 3 novembre 2025

PRÉAMBULE

« Placer la gestion académique des maîtres délégués au cœur de la stratégie RH de l'enseignement privé sous contrat. »

L'académie de Nice affirme sa volonté de placer la gestion des maîtres délégués au cœur de la stratégie RH de l'enseignement privé sous contrat.

L'académie de Nice porte une approche globale qui encadre chaque étape du parcours professionnel des maîtres délégués : du recrutement à la fin de fonction, en passant par la rémunération, l'accompagnement quotidien, l'évaluation constructive et un accès renforcé à la formation continue.

Pour atteindre cet objectif, l'académie de Nice fait du dialogue social un pilier essentiel, convaincue qu'il constitue un moteur de confiance et de stabilité. C'est dans cet esprit que nous avons réuni l'ensemble des acteurs et partenaires de l'enseignement privé sous contrat autour de 8 groupes de travail, véritables espaces de co-construction, pour définir un cadre de gestion académique clair et partagé.

Notre engagement est sans équivoque : professionnaliser, fidéliser et valoriser les maîtres délégués, pour garantir un enseignement de qualité et la réussite de tous les élèves.

SOMMAIRE (1/6)

Le recrutement des maîtres délégués

1. Les conditions de recrutement
2. L'autorité de recrutement
3. Les modalités d'affectation
4. La durée de l'engagement
5. La période d'essai
6. Le renouvellement du contrat
7. Le contrat à durée indéterminée

SOMMAIRE (2/6)

La rémunération des maîtres délégués

1. Les catégories de recrutement
2. Les grilles indiciaires
3. Le classement indiciaire
4. L'évolution indiciaire
5. Les éléments de la rémunération

SOMMAIRE (3/6)

Les modalités de service, les congés et les absences des maîtres délégués

1. Les modalités de service
2. Les congés
3. Les autorisations d'absence

SOMMAIRE (4/6)

La formation et l'accompagnement des maîtres délégués

1. La formation initiale
2. L'offre de formation
3. La préparation aux concours enseignants
4. Le mentorat
5. Les autres mesures d'accompagnement

SOMMAIRE (5/6)

L'évaluation des maîtres délégués

1. Les maîtres éligibles
2. Les modalités d'évaluation
3. Les différentes évaluations

SOMMAIRE (6/6)

La fin de fonction des maîtres délégués

1. La fin de contrat
2. La fin de période d'essai
3. La démission
4. La rupture conventionnelle
5. Le licenciement



ACADÉMIE
DE NICE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Le recrutement des maîtres délégués

Le recrutement des maîtres délégués

1. Les conditions de recrutement (1/10)

Les acteurs du recrutement

Chef d'établissement

Département de
l'enseignement privé

Corps d'inspection

1 Anticipe un besoin de suppléance

2 Constitue un vivier de maîtres

3 Entretien/Pré-accord de recrutement

4 Sélectionne un candidat

5 Réceptionne la candidature

6 Étudie la candidature (profil/diplômes)

7 Émet un avis sur la candidature

9 Réception de l'avis sur la candidature

8 Retour de l'avis sur la candidature

10 Besoin de recrutement

11 Contrôle d'honorabilité

Prise de poste du maître / Prise en charge administrative et financière

Le recrutement des maîtres délégués

1. Les conditions de recrutement (2/10)

Conditions de nationalité (1/2)

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 à madame la rectrice de l'académie de Nice en adressant un courriel à l'adresse sep-personnel@ac-nice.fr.**

Conformément à l'article L. 8251-1 du code du travail : **« Nul ne peut, directement ou indirectement, embaucher, conserver à son service ou employer pour quelque durée que ce soit un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France. »**

Par ailleurs, en référence à l'article 3 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié, **aucun maître délégué ne peut être engagé s'il ne se trouve dans une position régulière au regard des dispositions relatives aux documents de séjour du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.**

Le recrutement des maîtres délégués

1. Les conditions de recrutement (3/10)

Conditions de nationalité (2/2)

La régularité du séjour et l'autorisation à occuper un emploi peuvent être prouvées par la présentation de l'un des documents cités ci-dessous avant le recrutement du maître délégué. Ces documents sont à envoyer au DEP avant la prise de poste du maître :

➤ un **titre de séjour valide** permettant l'exercice d'une activité salariée ;

OU

➤ une **attestation de prolongation de l'instruction de la demande, délivrée par la plateforme de téléservice**, qui atteste de la prolongation des droits au séjour (article R. 431-15-1 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile).

Aucun autre document ne peut être accepté pour justifier de cette condition.

NB : la preuve de dépôt de demande de renouvellement de titre de séjour ne peut réglementairement pas justifier de la validité du séjour.

Le recrutement des maîtres délégués

1. Les conditions de recrutement (4/10)

Contrôle d'honorabilité

Les maîtres délégués sont soumis au contrôle des antécédents judiciaires.

L'autorité académique vérifie le **bulletin n° 2 du casier judiciaire (B2)**. Un contrôle est également effectué auprès du **fichier judiciaire automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes (FIJAISV)** ainsi que du **fichier des auteurs d'infractions terroristes (FIJAIT)** avant le recrutement et la prise de poste d'un maître délégué.

Si le bulletin n° 2 (B2) d'un candidat comporte des mentions, le chef du département de l'enseignement privé examine la nature des faits ayant conduit à la condamnation. En fonction de leur gravité, deux options sont possibles :

- poursuivre le recrutement, en rappelant au candidat les obligations qui lui incombent ;
- ou refuser le recrutement, décision dont le candidat est informé par courrier.

La même procédure s'applique en cas de mention(s) figurant au FIJAISV ou au FIJAIT.

Le recrutement des maîtres délégués

1. Les conditions de recrutement (5/10)

Conditions d'âge

Selon le code général de la fonction publique et la circulaire du 25 février 2010 relative à la prolongation d'activité au-delà de l'âge légal, les maîtres délégués ne peuvent exercer au-delà de soixante-sept ans.

Le maître délégué peut, sur autorisation, être maintenu en fonction jusqu'à l'âge de soixante-dix ans.

Pour cela, une demande écrite, transmise par l'intermédiaire du chef d'établissement, doit être adressée au département de l'enseignement privé avant l'atteinte de la limite d'âge.

L'autorité académique statue sur la demande et peut l'accepter ou la refuser. En cas de refus, la décision doit être motivée.

Par ailleurs, il est possible de recruter un personnel déjà retraité, sur décision de l'autorité académique.

Le recrutement des maîtres délégués

1. Les conditions de recrutement (6/10)

Conditions de diplôme (1/2)

Sont recrutés en qualité de maître délégué les agents 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.

Conditions de diplôme 1^{er} et 2nd degrés (CLG, LG, LT, LP)

- Licence
- Titre ou diplôme sanctionnant un cycle d'études postsecondaires d'au moins 3 ans acquis en France ou dans un autre État
- Titre ou diplôme classé au niveau 6 du cadre national des certifications professionnelles (CNCP)

Dispense de justifier d'un diplôme Voies professionnelle et technologique uniquement

- Avoir ou avoir eu la qualité de cadre dans le secteur privé au sens de la convention collective de travail dont l'agent relève ou relevait
- **ET** justifier de 5 années de pratique professionnelle effectuée en qualité de cadre
- **ET** de 3 années de services d'enseignement ou de documentation effectués dans un établissement d'enseignement privé sous contrat.

Le recrutement des maîtres délégués

1. Les conditions de recrutement (7/10)

Conditions de diplôme (2/2)

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.

Exemples de disciplines en tension* Voies professionnelle et technologique uniquement

- Sciences industrielles de l'ingénieur
- Sciences et techniques médico-sociales
- Ébéniste
- Génie électrique – mécanique
- Biochimie – génie biologique

Exemples de territoires en tension* 1^{er} et 2nd degrés (CLG, LG, LT, LP)

Communes du Var

- Châteauvert
- Solliès-Pont
- Cogolin
- Ollioules
- Cuers
- La Croix Valmer
- Saint-Maximin-la-Sainte-Baume
- Saint Tropez

***Listes susceptibles d'évoluer**

Le recrutement des maîtres délégués

1. Les conditions de recrutement (8/10)

Éducation physique et sportive (1/2)

➤ 1^{er} degré

En application de l'arrêté du 28 janvier 2013, **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.**

Le corps d'inspection (IEN) et le département de l'enseignement privé s'assureront de la détention de ces qualifications par le maître délégué à chaque recrutement.

➤ 2nd degré

En application de l'arrêté du 12 février 2019, **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.**

Le corps d'inspection (IA-IPR) et le département de l'enseignement privé s'assureront de la détention de ces qualifications par le maître délégué à chaque recrutement.

Le recrutement des maîtres délégués

1. Les conditions de recrutement (9/10)

Éducation physique et sportive (2/2)

- **Diplôme** : Licence avec la mention « Éducation et Motricité », Master MEEF EPS 2nd degré
- **Sauvetage aquatique** :
 - Le TASA (sans durée) : attestation de réussite aux tests d'aptitude au sauvetage aquatique organisée au 1^{er} trimestre de l'année civile par l'autorité académique (DEC et les IA-IPR EPS)
 - Licence STAPS avec supplément au diplôme aptitude au sauvetage aquatique.
 - MNS (remise à jour régulière)
 - BNSSA (remise à jour régulière)
 - BEESAN (remise à jour régulière)
 - BPJEPS spécialité activités aquatiques et de la natation et certification de spécialisation « sauvetage et sécurité en milieu aquatique » (remise à jour régulière)
 - Brevet de surveillant de baignade délivré par la Fédération française de sauvetage et de secourisme (remise à jour régulière)
- **Secourisme** :

Sans limitation de durée (même s'il est préférable qu'un recyclage soit fait tous les 3-5 ans) :

Brevet national de secourisme (BNS), Brevet national de premiers secours (BNPS), Attestation de formation aux premiers secours (AFPS), Unité de valeur en secourisme général ou sportif (UVSGS), PSC1, PSC. Les attestations PSE1 et SST doivent être mises à jour tous les ans pour le PSE1, 2 ans pour le SST.

Le recrutement des maîtres délégués

1. Les conditions de recrutement (10/10)

Délais de carence avant suppléance

1^{er} degré

Dès le jour même*

2nd degré

Après une carence de 8 jours*

*Sous réserve que le maître remplisse
les conditions de recrutement

Le recrutement des maîtres délégués

2. L'autorité de recrutement (1/2)

1^{er} degré

Recteur d'académie
pour les établissements sous contrat
d'association

2nd degré

Recteur d'académie
pour les établissements sous contrat
d'association

Établissements sous contrat simple

Établissement d'enseignement privé

Autorisation d'enseigner délivrée par
le **recteur d'académie** ou l'IA-DASEN

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

Le recrutement des maîtres délégués

2. L'autorité de recrutement (2/2)

Le contrat simple et le contrat d'association obligent l'établissement à accueillir les enfants sans distinction d'origine, d'opinion ou de croyance. En contrepartie, **l'État rémunère les enseignants**, et les collectivités publiques doivent financer le fonctionnement de l'établissement dans les mêmes proportions qu'elles financent les établissements d'enseignement public. Toutefois, quand il s'agit d'un contrat simple, les communes n'ont pas l'obligation de participer au financement.

En référence à l'article L.442-5 du code de l'éducation, les maîtres des établissements d'enseignement privés **sous contrat d'association** ont le statut d'**agent public**. Cependant, ils ne sont pas fonctionnaires.

Les maîtres des établissements **sous contrat simple** relèvent du droit privé.

 **Compétences de la rectrice de l'académie de Nice en matière de ressources humaines des maîtres :**

Contrat simple

Autorisation d'enseigner

Rémunération

Contrat d'association

Recrutement

Gestion RH

Rémunération

Disciplinaire

Le recrutement des maîtres délégués

3. Les modalités d'affectation

Le motif de recrutement figurant dans le contrat du maître délégué détermine la modalité d'affectation.

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 uniquement aux maîtres délégués en CDD.**

Le recrutement des maîtres délégués

4. La durée de l'engagement (1/2)

Principes généraux

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 (de septembre N au 31 août N+1)**.
- 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 sauf si l'enseignant ne convenait pas.
- 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**.

Le recrutement des maîtres délégués

4. La durée de l'engagement (2/2)

Exemples concrets

Cas n° 1 : poste vacant au sein d'un établissement à la rentrée scolaire 2025.

- Un maître délégué est recruté sur l'intégralité de l'année scolaire, du 1^{er} septembre 2025 au 31 août 2026 inclus.
- *Sous réserve qu'aucun maître contractuel ou maître délégué en engagement à durée indéterminée n'ait été recruté.*

Cas n° 2 : absence d'un maître contractuel pour maladie du lundi 3 mars 2025 au dimanche 23 mars 2025 inclus.

- Un maître délégué est recruté sur l'intégralité de l'absence du maître contractuel, soit du lundi 3 mars 2025 au dimanche 23 mars 2025.
- *Si l'absence se terminait le vendredi 21 mars 2025, le maître délégué aurait été recruté jusqu'au vendredi 21 mars 2025.*

Cas n° 3 : absence d'un maître contractuel jusqu'à la veille d'une période de vacances scolaires, soit du lundi 3 mars 2025 au vendredi 4 avril 2025 inclus (veille des congés).

- Un maître délégué est recruté sur l'intégralité de l'absence du maître contractuel, soit du lundi 3 mars 2025 au vendredi 4 avril 2025 inclus.
- *En cas de prolongation de l'arrêt de travail pendant les vacances scolaires uniquement, l'engagement du maître délégué est prolongé durant la période de vacances scolaires.*

Le recrutement des maîtres délégués

5. La période d'essai (1/3)

Cadre réglementaire

L'article 9 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié dispose que le contrat peut comporter une période d'essai quel que soit le fondement juridique du recrutement et fixe les conditions de celle-ci.

- Lorsqu'il s'agit d'un **premier engagement**, l'académie de Nice a fait le choix du **recours systématique à la période d'essai**. Elle constitue en effet une garantie qui permet à l'administration d'évaluer les capacités professionnelles du maître et de permettre à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.
- Lorsqu'il s'agit d'un **renouvellement d'engagement par une même autorité administrative** (recteur) **avec un même maître pour exercer les mêmes fonctions que celles prévues au précédent contrat**, aucune nouvelle période d'essai ne peut être prévue et inscrite au contrat.
- Lorsqu'un **nouvel engagement** est proposé à l'agent, notamment en raison de la **modification d'une des clauses substantielles du contrat**, une nouvelle période d'essai est prévue au contrat.

La période d'essai et son renouvellement sont, le cas échéant, expressément prévus au contrat.

Le recrutement des maîtres délégués

5. La période d'essai (2/3)

Durée

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 :

Durée du contrat	Durée <u>initiale</u> de la période d'essai
Inférieure à 6 mois	3 semaines
Égale à 6 mois et inférieure à 1 an	1 mois
Égale à 1 an et inférieure à 2 ans	2 mois
Égale et supérieure à 2 ans	3 mois
Contrat à durée indéterminée	4 mois

Toute période d'essai exprimée en jours se compte en jours calendaires.

Le recrutement des maîtres délégués

5. La période d'essai (3/3)

Renouvellement de la période d'essai

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale. Elle peut être renouvelée à la demande de l'agent ou de l'administration. La demande doit se faire par écrit.

- **Dans le cas où l'administration/l'établissement souhaite reconduire la période d'essai, un entretien préalable doit avoir lieu pour notifier la décision à l'agent.**
- L'entretien est conduit par le chef d'établissement. Au préalable, il devra contacter le département de l'enseignement privé afin de faire part de sa demande de renouvellement de la période d'essai pour élaboration du courrier. Le courrier renvoyé par le département de l'enseignement privé sera remis par le chef de l'établissement au maître contre signature le jour de l'entretien.
- Si le maître ne se présente pas à l'entretien, le courrier sera envoyé en recommandé avec accusé de réception avant la fin de la période d'essai.
- **Dans le cas où le maître souhaite reconduire la période d'essai, il devra en aviser, par courrier, son chef d'établissement. Une copie sera adressée à l'autorité académique.**

Le recrutement des maîtres délégués

6. Le renouvellement du contrat (1/2)

Dispositions générales

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 objectif (suppression du besoin, affectation d'un maître contractuel ou agréé, etc.).

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.

Le recrutement des maîtres délégués

6. Le renouvellement du contrat (2/2)

Dispositions spécifiques

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 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié 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**.

Le département de l'enseignement privé fournira, annuellement, au corps d'inspection, la liste des maîtres délégués atteignant deux années révolues de contrats conclus pour répondre à un besoin permanent afin que ces entretiens puissent être programmés.

Le recrutement des maîtres délégués

7. Le contrat à durée indéterminée (1/3)

Modalités de cédésation

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'entraîne cette modification. En outre, avant la cédésation, le maître devra avoir été évalué.

À chaque début d'année scolaire, le département de l'enseignement privé fournira au corps d'inspection une extraction des maîtres délégués atteignant une durée de services d'enseignement de cinq ans afin que le maître puisse bénéficier d'une évaluation préalable à la cédésation aux six années de contrat.

En cas d'avis favorable du corps d'inspection, le maître délégué sera informé de sa cédésation par un courrier transmis par le département de l'enseignement privé.

Le recrutement des maîtres délégués

7. Le contrat à durée indéterminée (2/3)

Conditions d'éligibilité

Le calcul de la durée de service d'enseignement d'un maître délégué est précisé à l'article R. 914-58-1 du code de l'éducation.

« La durée des six ans [...] est comptabilisée au titre des **services accomplis dans des établissements d'enseignement privé 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 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.** 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.** »

Des extractions régulières et des contrôles de l'ancienneté de service seront effectués par le département de l'enseignement privé afin de suivre l'ancienneté des maîtres délégués avec un engagement à durée déterminée.

Le recrutement des maîtres délégués

7. Le contrat à durée indéterminée (3/3)

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.

➤ **La portabilité du CDI est possible sous réserve des besoins effectifs et sur avis conjoint du corps d'inspection et du département de l'enseignement privé.**



ACADÉMIE
DE NICE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

La rémunération des maîtres délégués

La rémunération des maîtres délégués

1. Les catégories de recrutement

Cadrage académique

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.

MD1

1^{ère} catégorie

- Maîtres recrutés justifiant des **conditions de diplôme pour se présenter aux concours internes** de recrutement des maîtres contractuels ou agréés (niveau licence ou équivalent)
- 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

Afin de renforcer l'attractivité du métier et de fidéliser les maîtres délégués au sein de l'académie de Nice, un enseignant titulaire d'un diplôme de niveau 5 (Bac +2) ne pourra être classé en MD1 que lorsqu'il assure l'**enseignement d'une discipline professionnelle dans la voie professionnelle**.

Les autres situations sont classées en deuxième catégorie.

La rémunération des maîtres délégués

2. Les grilles indiciaires (1/2)

1^{ère} catégorie

En application de l'arrêté du 8 août 2023 pris en application de l'article D. 914-58-4 du code de l'éducation (MENF2315128A), les maîtres délégués relevant de la première catégorie sont rémunérés sur la base de la grille indiciaire suivante.

Celle-ci débute au 2nd niveau de rémunération (INM 393) et est identique pour les maîtres délégués en contrat à durée déterminée et en contrat à durée indéterminée.

Niveau de rémunération	Indice brut (IB)	Indice nouveau majoré (INM)	Traitement brut	Niveau de rémunération	Indice brut (IB)	Indice nouveau majoré (INM)	Traitement brut
Niveau 9	657	553	2 722,30 euros	Niveau 18	1015	826	4 066,22 euros
Niveau 8	623	528	2 599,23 euros	Niveau 17	966	788	3 879,15 euros
Niveau 7	591	503	2 476,16 euros	Niveau 16	910	746	3 672,40 euros
Niveau 6	560	480	2 362,94 euros	Niveau 15	869	715	3 519,79 euros
Niveau 5	529	458	2 254,63 euros	Niveau 14	830	685	3 372,11 euros
Niveau 4	500	436	2 146,33 euros	Niveau 13	791	655	3 224,42 euros
Niveau 3	469	415	2 042,96 euros	Niveau 12	755	628	3 091,51 euros
Niveau 2	441	393	1 934,65 euros	Niveau 11	722	603	2 968,44 euros
Niveau 1	408	376	1 850,97 euros	Niveau 10	690	578	2 845,37 euros

La rémunération des maîtres délégués

2. Les grilles indiciaires (2/2)

2^{ème} catégorie

En application de l'arrêté du 8 août 2023 pris en application de l'article D. 914-58-4 du code de l'éducation (MENF2315128A), les maîtres délégués relevant de la deuxième catégorie sont rémunérés sur la base de la grille indiciaire suivante.

Celle-ci débute au 3^{ème} niveau de rémunération (INM 377) et est identique pour les maîtres délégués en contrat à durée déterminée et en contrat à durée indéterminée.

Niveau de rémunération	Indice brut (IB)	Indice nouveau majoré (INM)	Traitement brut	Niveau de rémunération	Indice brut (IB)	Indice nouveau majoré (INM)	Traitement brut
Niveau 9	627	526	2 587,94 euros	Niveau 12	758	625	3 075,02 euros
Niveau 8	585	494	2 430,50 euros	Niveau 11	712	590	2 902,81 euros
Niveau 7	543	462	2 273,05 euros	Niveau 10	669	558	2 745,37 euros
Niveau 6	499	430	2 115,61 euros				
Niveau 5	473	412	2 027,05 euros				
Niveau 4	449	394	1 938,49 euros				
Niveau 3	425	377	1 854,85 euros				
Niveau 2	420	373	1 854,85 euros				
Niveau 1	406	366	1 800,73 euros				

La rémunération des maîtres délégués

3. Le classement indiciaire

Cadrage académique

La rémunération des maîtres délégués est fixée par l'autorité académique.

Les maîtres délégués sont recrutés :

- à l'indice nouveau majoré 393 pour les maîtres relevant de la première catégorie,
 - à l'indice nouveau majoré 377 pour les maîtres relevant de la deuxième catégorie.
-
- **Lorsqu'un maître délégué recruté provient d'une autre académie ou qu'il s'agit d'un enseignant du secteur public, l'académie de Nice maintiendra l'indice qu'il détenait dans son affectation précédente.**
 - **Pour les disciplines en lycée professionnel et en lycée technologique relevant de l'industrie ou du commerce, l'intégralité de l'expérience professionnelle du maître est prise en compte pour les deux tiers de leur durée.**
 - **Une étude est en cours afin d'envisager l'extension de ces dispositions à tous les maîtres délégués, sous réserve de la faisabilité budgétaire.**

La rémunération des maîtres délégués

4. L'évolution indiciaire (1/2)

Dispositions réglementaires

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).

Dans le cadre de l'évaluation triennale, les maîtres délégués dont l'évaluation est satisfaisante, seront classés à l'échelon immédiatement supérieur. Cet entretien est mené conjointement par l'inspecteur compétent et le chef d'établissement.

La rémunération des maîtres délégués

4. L'évolution indiciaire (2/2)

Réévaluation de l'indice des maîtres délégués

Au cours du premier semestre 2026, une analyse des situations indiciaires de chaque maître délégué sera réalisée afin de réévaluer l'indice de rémunération des maîtres n'ayant pas bénéficié de revalorisation depuis le 1^{er} septembre 2023, sous réserve qu'ils justifient de trois années de service effectif sans revalorisation indiciaire.

Pour les maîtres susceptibles de bénéficier d'une revalorisation indiciaire au premier semestre 2026, la révision de l'indice sera conditionnée par l'évaluation de leur valeur professionnelle et de leur manière de servir.

La liste des maîtres concernés sera communiquée au corps d'inspection et aux chefs d'établissement dès le mois de novembre 2025.

La rémunération des maîtres délégués

5. Les éléments de la rémunération (1/2)

Le traitement brut et l'indemnité de résidence

Le traitement brut mensuel est calculé en multipliant l'indice nouveau majoré (I.N.M.) par la valeur mensuelle du point d'indice de la fonction publique (soit 4,92228 €) depuis sa dernière revalorisation en juillet 2023. Sa valeur annuelle est de 59,0673 €.

Formule : $\text{INM} \times \text{point d'indice mensuel} = \text{traitement brut mensuel}$

Exemple : pour obtenir le traitement brut d'un maître à l'INM 393 : $393 \times 4,92228 = 1\,934,65 \text{ €}$

- Le point d'indice sert à calculer le traitement brut des maîtres contractuels et des maîtres délégués (rémunérés par référence à un indice).

L'indemnité de résidence (I.R.) a été mise en place pour tenir compte des variations du coût de la vie selon les zones géographiques. Elle est égale à un pourcentage du traitement indiciaire brut.

Le pourcentage dépend de la commune dans laquelle le maître exerce ses fonctions.

Zones	% du traitement indiciaire brut
Zone 1	3%
Zone 2	1%
Zone 3	0%

La rémunération des maîtres délégués

5. Les éléments de la rémunération (2/2)

Les primes et indemnités

En vertu des dispositions 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.

Primes / Indemnités	Code indemnité
ISOE 2 nd degré / ISAE 1 ^{er} degré	0364/1914
GRENELLE	2327
HSA Hors suppléance + majoration	1918 - 1926
HSA suppléance + majoration	1919-1927
HSE – PACTE 2 nd degré	2475
Enseignement spécialisé	1994/2207
Professeur principal	1228
Prime informatique	2321
Développement durable	0041

Primes / Indemnités	Code indemnité
PACTE 1 ^{er} degré	2476
Indemnité de transport	0039
SFT	-
PSC	2354



ACADÉMIE
DE NICE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Le temps de service, les congés et les absences des maîtres délégués

Le temps de service, les congés et les absences des maîtres délégués

1. Les modalités de service (1/7)

Cadre réglementaire

En vertu de l'article D. 914-58-7 du Code de l'éducation modifié conformément à l'article 8 du décret n° 2023-733 du 8 août 2023, les obligations de service exigibles des maîtres délégués sont les mêmes que celles définies pour les maîtres contractuels et agréés.

➤ 1^{er} 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.

➤ 2nd degré

Pour les maîtres délégués exerçant les **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 temps de service, les congés et les absences des maîtres délégués

1. Les modalités de service (2/7)

1^{er} degré

Pour le 1^{er} degré, les **108 heures annuelles**, soit trois heures hebdomadaires en moyenne annuelle, sont réparties de la manière suivante :

- **36 heures consacrées à des activités pédagogiques complémentaires organisées dans le projet d'école**, par groupes restreints d'élèves, pour l'aide aux élèves rencontrant des difficultés dans leurs apprentissages, pour une aide au travail personnel ou pour une activité prévue par le projet d'école ;
- **48 heures consacrées aux travaux en équipes pédagogiques, aux relations avec les parents, à l'élaboration et au suivi des projets personnalisés de scolarisation pour les élèves handicapés ;**
- **18 heures consacrées à des actions de formation continue**, pour au moins la moitié d'entre elles, et à de l'animation pédagogique ;
- **6 heures de participation aux conseils d'école obligatoires.**

Le temps de service, les congés et les absences des maîtres délégués

1. Les modalités de service (3/7)

Conseils et réunions organisés dans l'école

En référence à la circulaire n° 2013-019 du 4 février 2013, le tableau prévisionnel des dates et heures des différents conseils et réunions organisés dans l'école est adressé par le directeur de l'école à l'inspecteur de circonscription. Celui-ci est tenu informé, en cours d'année, de toutes modifications éventuelles.

Le conseil d'école et le conseil des maîtres de l'école sont réunis au moins une fois par trimestre. Le conseil des maîtres de cycle se réunit selon une périodicité au moins équivalente. Le relevé de conclusions de chaque conseil et réunion est consigné dans un registre. Une copie du relevé est adressée à l'inspecteur de la circonscription et, pour ce qui est des réunions du conseil d'école, au maire de la commune.

L'organisation des cent-huit heures annuelles de service fait l'objet d'un tableau de service qui est adressé par le directeur de l'école à l'inspecteur de l'éducation nationale de circonscription.

Le temps de service, les congés et les absences des maîtres délégués

1. Les modalités de service (4/7) Journées pédagogiques

L'article R. 442-39 du code de l'éducation dispose que « Le chef d'établissement assume la responsabilité de l'établissement et de la vie scolaire ».

Ainsi, dans le cadre de l'exercice de ses prérogatives, **le chef d'établissement peut prévoir la tenue de journées pédagogiques le mercredi car il est responsable de l'organisation et de la gestion de l'établissement, y compris la planification des sessions de formation pour le personnel et les enseignants.**

Aux termes du premier alinéa de l'article L. 912-1-2 du code de l'éducation : « **La formation continue est obligatoire pour chaque enseignant** ».

Pour les enseignants qui ne travaillent pas le mercredi et qui doivent garder leurs enfants, il n'existe pas de disposition spécifique les exemptant de participer aux journées pédagogiques. Ils doivent donc trouver une solution pour la garde de leurs enfants. Toute absence doit être justifiée comme pour tout agent public.

À défaut, l'administration serait en droit de considérer qu'il n'y a pas eu service fait au sens des dispositions de l'article L. 711-2 du code général de la fonction publique et d'en tirer les conclusions qui s'imposent s'agissant de la rémunération des intéressés.

Le temps de service, les congés et les absences des maîtres délégués

1.

Les modalités de service (5/7)

2nd degré

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.

Le temps de service, les congés et les absences des maîtres délégués

1. Les modalités de service (6/7) La 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.

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.

Rémunération d'un maître délégué à temps partiel :

- Temps partiel à 90% > le maître délégué est rémunéré à environ 91%.
- Temps partiel à 80% > le maître délégué est rémunéré à environ 85%.

Le temps de service, les congés et les absences des maîtres délégués

1. Les modalités de service (7/7)

L'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.

Le temps de service, les congés et les absences des maîtres délégués

2. Les congés (1/6)

Le régime des congés

Les maîtres délégués bénéficient de congés pour raisons de santé, familiales ou personnelles, de formation ou de représentation, prévus par le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié.

Ces dispositions sont expressément mentionnées dans le contrat de travail du maître.

Les congés ne peuvent être attribués au-delà du terme de l'engagement des maîtres délégués.

Les cas de réemploi ne sont applicables qu'aux maîtres délégués en CDI ou en CDD dont le terme du contrat est postérieur au terme du congé (article 27 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié).

Le temps de service, les congés et les absences des maîtres délégués

2. Les congés (2/6)

Les congés divers (1/2)

Type de congé	Textes de référence	Durée	Droits attachés au congé
Congé annuel	*Articles 10, 28 et 31-1 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié *Article 1 du décret n° 84-972 du 26 octobre 1984	Calendrier scolaire et compte tenu de la durée du service effectué auprès de l'administration	Plein traitement Durée du congé prise en compte pour le calcul de l'ancienneté de services
Congé pour formation syndicale	*Articles 11, 28 et 31-1 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié *Décret n° 84-474 du 15 juin 1984	Durée maximale de 12 jours ouvrables par an (absence d'ancienneté requise)	Plein traitement Durée du congé prise en compte pour le calcul de l'ancienneté de services
Congé de formation	*Articles 11, 28 et 31-1 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié *Article 10 du décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007	Durée maximale de 3 ans sur l'ensemble de la carrière (justifier d'une ancienneté de service de 36 mois dont 12 mois au moins dans l'administration dans laquelle est demandé le congé de formation)	Indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85 % du traitement brut et de l'indemnité afférente à l'indice détenu à la date de la mise en congés pendant 1 an / sans traitement les 2 autres années

Le temps de service, les congés et les absences des maîtres délégués

2. Les congés (3/6)

Les congés divers (2/2)

Type de congé	Textes de référence	Durée	Droits attachés au congé
Congé pour bilan de compétence	*Articles 11, 28 et 31-1 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié *Article 22 du décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 *Article 8 du décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007	24 heures par an (fractionnables) sur le temps de service (justifier de 10 ans de service)	Plein traitement
Congé pour validation des acquis d'expérience	*Articles 11, 28 et 31-1 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié *Article 23 du décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 *Article 8 du décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007	24 heures par an (fractionnables) sur le temps de service	Plein traitement
Congé de représentation Membre d'une association appelé à la représenter au sein d'une instance	*Articles 11, 28 et 31-1 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié *Articles L. 642-1 à L. 642-2 du CGFP *Articles 1 et 2 du décret n° 2005-1237	Durée maximale de 9 jours ouvrables par an (congé cumulable avec les congés n° 2 et n° 3 dans la limite de 12 jours ouvrables pour une même année)	Plein traitement Durée du congé prise en compte pour le calcul de l'ancienneté de services

Le temps de service, les congés et les absences des maîtres délégués

2. Les congés (4/6) Les congés pour raisons de santé

Type de congé	Textes de référence	Durée	Droits attachés au congé
Congé de maladie ordinaire	*Articles 12, 16, 17, 27, 28, 31-1, 32 et 33 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié	Pendant une période de 12 mois consécutifs si son utilisation est continue ou une période de 300 jours de service effectif si son utilisation est discontinue	Dès 4 mois de service : 3 mois à 90% et les 9 mois suivants à demi-traitement
Congé grave maladie	*Articles 13, 17, 27, 28, 31-1, 32 et 33 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié	Durée maximale de trois ans, accordé par période de 3 à 6 mois (justifier de quatre mois de service)	Plein traitement pendant un an puis 60 % du traitement pendant les deux ans qui suivent
Congé pour accidents de service ou pour maladies contractées dans l'exercice des fonctions	*Articles 14, 16, 17, 27, 28, 31-1, 32 et 33 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié *Article L. 433-2 du Code de la sécurité sociale	Pendant toute la durée d'incapacité de travail précédant soit la guérison complète, soit la consolidation de la blessure, soit le décès	Plein traitement selon l'ancienneté de service

Le temps de service, les congés et les absences des maîtres délégués

2. Les congés (5/6) Les congés non rémunérés

Type de congé	Textes de référence	Durée	Droits attachés au congé
Congé pour convenances personnelles	*Articles 22, 24, 27, 28, 32 et 33 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié	Durée maximale de 5 ans renouvelable dans la limite de 10 ans pour l'ensemble de la carrière	Sans rémunération <u>Conditions de réintégration</u> Réintégration sur l'emploi précédent dans la mesure permise par le service ou priorité pour être réemployé sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente
Congé pour suivre son conjoint ou partenaire lié par un Pacs	*Articles 20, 24, 28, 32 et 33 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié	Durée maximale de 3 ans renouvelable si les conditions d'obtention sont réunies (condition d'ancienneté d'un an)	
Congé pour la création d'une entreprise	*Articles 23, 24, 27, 28, 32 et 33 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié *Articles 18 à 25 du décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020	Durée maximale d'un an renouvelable une fois	
Congé pour élever un enfant de moins de 12 ans, pour donner des soins à l'enfant à charge, au conjoint, à un ascendant, au partenaire lié par un Pacs	*Articles 20, 24, 28, 32 et 33 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié	Durée maximale de 3 ans renouvelable si les conditions d'obtention sont réunies (condition d'ancienneté : 1 an)	

Le temps de service, les congés et les absences des maîtres délégués

2. Les congés (6/6)

Les autres congés

Les maîtres délégués peuvent également bénéficier des congés suivants :

- **Congé de maternité** (plein traitement et déduction des IJSS, pas de condition d'ancienneté) ;
- **Congé de paternité** (durée légale fixée par la loi : 25 jours ou 32 jours en cas de naissances multiples) ;
- **Congé parental** (période de 2 à 6 mois renouvelables + ancienneté d'un an requise) ;
- **Congé d'adoption ou d'accueil d'un enfant** (durée légale fixée par la loi : 16 semaines à 18 semaines si trois enfants déjà à charge ou 22 semaines en cas d'adoption de 2 enfants ou plus) ;
- **Congé pour se rendre dans les DOM, les COM, la Nouvelle-Calédonie ou à l'étranger en vue d'une adoption** (durée maximale de 6 semaines par agrément, absence d'ancienneté requise) ;
- **Congé de solidarité familiale** (durée maximale de trois mois renouvelable une fois, pas de condition d'ancienneté et actionnable ou pris sous la forme d'un service à temps partiel) ;
- **Congé de présence parentale** (maximum de 310 jours ouvrés au cours d'une période de 36 mois, absence d'ancienneté requise) ;
- **Congé proche aidant ;**
- **Congé pour raisons de famille.**

Le temps de service, les congés et les absences des maîtres délégués

3. Les autorisations d'absence (1/9)

Le régime des absences

Les maîtres délégués exerçant dans les établissements d'enseignement privé sous contrat d'association sont soumis, pour la détermination de leurs conditions d'exercice et de cessation de fonctions, aux **règles applicables aux agents contractuels enseignants de l'enseignement public des premier et second degrés. Ils bénéficient, dans les mêmes conditions que ces derniers, du régime de travail à temps partiel, du régime des congés de toute nature ainsi que d'autorisations d'absence.**

Il convient de distinguer les **autorisations facultatives**, accordées par l'administration en fonction des **nécessités de service**, des **autorisations de droit**.

Le temps de service, les congés et les absences des maîtres délégués

3. Les autorisations d'absence (2/9)

Les autorisations d'absence facultatives

Motifs	Textes de référence	Durée	Rémunération
Décès ou maladie grave (conjoint, partenaire Pacs, père, mère)	*Instruction n° 7 du 23 mars 1950 *Circulaire FP/7 n° 002874 du 7 mai 2001 relative aux autorisations exceptionnelles d'absence et au pacte civil de solidarité (Pacs)	3 jours Éventuels délais de route (maximum 48h)	Plein traitement
Mariage ou Pacs		5 jours Éventuels délais de route (maximum 48h)	Plein traitement
Préparation à l'accouchement	*Circulaire FP/4 BUD n° 1864 du 9 août 1995 *Avis du médecin de prévention	Durée nécessaire pour se rendre et participer aux cours préparatoires à l'accouchement	Plein traitement
Allaitement	*Circulaire FP/4 BUD n° 1864 du 9 août 1995	1 heure par jour à prendre en 2 fois si organisation matérielle appropriée à la garde des enfants	Plein traitement
Aménagements d'horaires pendant la grossesse	*Décret n° 82-453 du 28 mai 1982 *Circulaire FP/4 BUD n° 1864 du 9 août 1995 (art. 26)	1 heure par jour maximum à partir du début du troisième mois	Plein traitement

Le temps de service, les congés et les absences des maîtres délégués

3. Les autorisations d'absence (3/9)

Les autorisations d'absence facultatives

Motifs	Textes de référence	Durée	Rémunération
Examens médicaux obligatoires pendant la grossesse de la conjointe, vivant maritalement ou partenaire Pacsé	*Article L. 622-1 du CGFP *Article L. 1225-16 du Code du travail *Circulaire FP/4 BUD n° 1864 du 9 août 1995	Durée pour se rendre aux trois examens médicaux obligatoires	Plein traitement
Effectuer une PMA ou suivre le conjoint, le partenaire lié par un Pacs ou vivant maritalement qui effectue une PMA	*Circulaire du 24 mars 2017 relative aux autorisations d'absence dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation (PMA)	Absence doit être proportionnée à la durée de l'acte médical reçu	Plein traitement
Soin à enfant malade ou garde momentanée (enfant de moins de 16 ans sauf enfant handicapé)	*Circulaire FP n° 1475 du 20 juillet 1982 *Circulaire n° 83-164 du 13 avril 1983	Durée sur l'année civile	Plein traitement
Cohabitation avec une personne atteinte de maladie contagieuse	*Instruction n° 7 du 23 mars 1950	Variable selon la maladie	Plein traitement

Le temps de service, les congés et les absences des maîtres délégués

3. Les autorisations d'absence (4/9)

Les autorisations d'absence facultatives

Motifs	Textes de référence	Durée	Rémunération
Représentation de parents d'élèves	*Circulaire n° 1913 du 17 octobre 1997	Uniquement certaines fonctions (conseils de classe, d'école, d'administration, comités de parents, commission permanente)	Plein traitement
Pour fêtes religieuses	*Circulaire FP n° 901 du 23 septembre 1967 *Circulaire du 10 février 2012	Calendrier des fêtes religieuses (en fonction de la compatibilité avec le service)	Plein traitement
Activités de sapeur-pompier volontaires	*Loi n° 96-370 du 3 mai 1996 *Articles L. 723-11 et L. 723-12 du Code de la sécurité Intérieure	Durée nécessaire pour se rendre, participer aux missions opérationnelles et aux actions de formation intervenant pendant leur temps de travail	Possibilité de maintien du plein traitement pour la période de formation

Le temps de service, les congés et les absences des maîtres délégués

3. Les autorisations d'absence (5/9)

Les autorisations d'absence de droit

Motifs	Textes de référence	Durée	Rémunération
Participation en tant que membre d'un conseil municipal, départemental, régional aux séances plénières, aux réunions des commissions, aux réunions des assemblées délibérantes	*Articles du Code général des collectivités territoriales (CGCT) : L. 2123-1 (mandat municipal) ; L. 3123-1 (mandat conseil départemental) ; L. 4135-1 (mandat conseil régional) ; *Circulaire FP n° 2446 du 13 janvier 2005	Durée nécessaire pour se rendre et participer aux réunions précitées	Sans traitement L'employeur n'est pas tenu de rémunérer le temps passé par l' élu aux séances et réunions citées
Crédits d'heures (membres des conseils municipaux, départementaux, régionaux)	*Articles du CGCT : L. 2123-2 (mandat municipal) ; L. 3123-2 (mandat conseil départemental) ; L. 4135-2 (mandat conseil régional)	Variable selon le mandat électif	Plein traitement
Participation aux travaux des assemblées publiques électives et aux travaux des organismes professionnel	*Loi n° 82-1061 du 17 décembre 1982 *Circulaire FP/2023 du 10 avril 2002 *Instruction n° 7 du 23 mars 1950	Durée maximale de 10 jours par an pour les organismes professionnels	Plein traitement

Le temps de service, les congés et les absences des maîtres délégués

3. Les autorisations d'absence (6/9)

Les autorisations d'absence de droit

Motifs	Textes de référence	Durée	Rémunération
Candidature à une fonction élective	*Article L. 3142-79 du Code du travail *Circulaire FP du 18 janvier 2005	Variable selon l'élection • 20 jours ouvrables pour un candidat à l'Assemblée nationale ou au Sénat ; • 10 jours ouvrables pour un candidat au Parlement européen, aux élections municipales (commune > 3500 hab.), départementales, régionales, à l'Assemblée de Corse et au conseil de la métropole de Lyon	Sans traitement si l'absence n'est pas imputée sur le congé payé annuel
Examens médicaux obligatoires liés à la grossesse	*Article L. 2122-1 du Code de la santé publique *Décret n° 82-453 du 28 mai 1982 *Circulaire FP/4 n° 1864 du 9 août 1995	Durée nécessaire pour se rendre et participer aux examens médicaux obligatoires	Plein traitement

Le temps de service, les congés et les absences des maîtres délégués

3. Les autorisations d'absence (7/9)

Les autorisations d'absence de droit

Motifs	Textes de référence	Durée	Rémunération
Mesures de prophylaxie et éviction de maître en cas de maladie contagieuse	*Instruction n° 7 du 23 mars 1950 *Arrêté du 3 mai 1989 relatif à la durée et aux conditions d'éviction	Variable selon la maladie	Plein traitement
Concours	*Circulaires n° 75-238 et n° 75-U-065 du 9 juillet 1975	2 jours et durée du concours Absence doit précéder la 1 ^{ère} épreuve du concours	Plein traitement
Jury d'examen	*Décret du 17 décembre 1933	Variable selon la durée et le déroulement du jury d'examen	Plein traitement (en tenant compte des règles applicables en matière indemnitaire)
Participer aux commissions consultatives mixtes (CCMI et CCMA)	*Article R. 914-13 du Code de l'éducation	Durée totale (délais de route compris sans que ce temps puisse excéder 2 jours)	Plein traitement et indemnisation des frais de déplacement
Décès d'un enfant	*Article L. 622-2 du CGFP	Durée variable selon l'âge et la situation de l'enfant	Plein traitement

Le temps de service, les congés et les absences des maîtres délégués

3. Les autorisations d'absence (8/9)

Les autorisations d'absence de droit

Motifs	Textes de référence	Durée	Rémunération
Participation à un jury d'assises	*Articles 266, 288 et R. 139 à 146 du Code de procédure pénale *Lettre FP/7 n° 004416 du 17 juin 1996	Durée du procès	Plein traitement et indemnité de séance versée au juré
Suivre des actions de formation en vue de la préparation d'un examen, concours ou sélection	*Article 6 du décret n° 2007-1942 du 26 décembre 2007 *Chapitre V du décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007	Décharge de service pour une durée inférieure ou égale à 5 journées à temps complet	Plein traitement

Le temps de service, les congés et les absences des maîtres délégués

3. Les autorisations d'absence (9/9)

Procédure de demande d'autorisation

La circulaire académique du 8 septembre 2025 définit le cadre applicable aux autorisations d'absence des maîtres de l'enseignement privé sous contrat, y compris les maîtres délégués.

Un formulaire spécifique a été mis à disposition par le département de l'enseignement privé pour faciliter les demandes.

Le maître complète ce formulaire, y joint les justificatifs nécessaires et le transmet à son chef d'établissement pour avis et signature.

Ensuite, le secrétariat de l'établissement adresse le dossier au gestionnaire RH du département de l'enseignement privé.

Celui-ci procède à l'instruction pour décision de la rectrice (ou, par délégation, du chef du département), puis assure la saisie dans le SIRH et l'édition de l'arrêté correspondant.



ACADÉMIE
DE NICE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

La formation et l'accompagnement des maîtres délégués

La formation et l'accompagnement des maîtres délégués

1. La formation initiale (1/2)

Considérations générales

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 est 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 est 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 contractuels 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 comprend 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.

La formation et l'accompagnement des maîtres délégués

1. La formation initiale (2/2)

La formation des néo-maîtres délégués

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 missions spécifiques de l'enseignant, les règles de gestion des maîtres délégués**, etc. (DEP : fonctionnement du système éducatif, de l'établissement, la place et le rôle des différents acteurs, règles de gestion RH des maîtres délégués) + (ISFEC : missions spécifiques de l'enseignant) ;
- d'une **sensibilisation à la didactique de la discipline et aux méthodologies éducatives** (ISFEC + EAFC (en complément de l'offre de formation) ;
- d'une **aide à la construction d'un projet professionnel comportant un itinéraire de formation individualisé** (ISFEC + Formiris + SAAR pour l'enseignement catholique + DRHP).

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, mentorat, etc.

La formation et l'accompagnement des maîtres délégués

2. L'offre de formation (1/2)

Les modules destinés aux néo-maîtres délégués

➤ **Néo-maîtres délégués recrutés sur l'intégralité de l'année scolaire**

- Accompagnement à l'entrée dans le métier par la formation à l'environnement de travail, aux gestes professionnels, et à la discipline ou spécialité a minima 18h de formation transversale et 18h de formation en discipline ou spécialité dont les modalités seront hybrides (présentiel ou distanciel synchrone et asynchrone).

➤ **Néo-maîtres délégués recrutés en cours d'année scolaire**

- Accompagnement à l'entrée dans le métier par une formation à l'environnement de travail en synchrone et asynchrone (3 heures), aux gestes professionnels en distanciel synchrone et asynchrone (a minima 12 heures), et à la discipline ou spécialité dans un format synchrone ou asynchrone, présentiel ou distanciel selon la période de recrutement (12 à 18 heures).

Des modules de formation dits de « renforcement » sont proposés par les corps d'inspection ou les chefs d'établissement en fonction des besoins exprimés soit par ces derniers soit par le maître lui-même.

Ces formations présentent un caractère obligatoire.

La formation et l'accompagnement des maîtres délégués

2. L'offre de formation (2/2)

Les modules destinés aux maîtres délégués

➤ Maîtres délégués en renouvellement

- Les maîtres délégués bénéficient des formations proposées au programme académique de formation sur les domaines ouverts à toutes les disciplines et spécialités (connaissance des élèves, culture professionnelle, questions professionnelles, transformation numérique et intelligence artificielle).
- Les maîtres délégués se voient proposer des sessions de formation en discipline ou spécialité ; ces sessions peuvent être spécifiques aux maîtres délégués sur les trois premières années d'exercice ou peuvent être communes aux entrants dans le métier, selon les disciplines ou spécialités.
- Selon les disciplines ou spécialités et selon l'ancienneté d'exercice, les maîtres délégués peuvent se voir proposer les formations contenues dans tout le programme académique de formation continue.

La formation et l'accompagnement des maîtres délégués

3. La préparation aux concours enseignants

Les acteurs de la formation proposent une aide à la préparation aux concours.

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

Chaque année, le département de l'enseignement privé de l'académie de Nice, en collaboration avec la direction des examens et concours et le corps d'inspection, propose un webinaire présentant les différents concours enseignants. Cette session aborde notamment le panorama des concours, les modalités d'inscription, l'organisation et le déroulement des épreuves, ainsi que les différentes préparations possibles.

La formation et l'accompagnement des maîtres délégués

4. Le mentorat

Le développement du mentorat personnalisé pour l'ensemble des néo-maîtres délégués vise à accompagner et soutenir les maîtres lors de leurs premières expériences professionnelles.

Ce dispositif piloté par l'école académique de formation continue repose sur le volontariat des enseignants titulaires, qui peuvent proposer un accompagnement régulier, limité à deux rencontres par mois d'une durée maximale de deux heures, en présentiel ou en visioconférence.

Le mentorat s'adresse avant tout aux maîtres délégués souhaitant bénéficier d'un suivi et de conseils pour améliorer leurs pratiques pédagogiques.

Par ailleurs, un tutorat spécifique peut être mis en place pour les maîtres délégués rencontrant des difficultés particulières, afin de leur fournir un accompagnement ciblé et adapté à leurs besoins.

L'objectif de ce dispositif est de favoriser l'intégration, la confiance et la progression professionnelle des néo-maîtres délégués tout en créant un réseau de soutien et d'échanges entre pairs expérimentés et débutants.

La formation et l'accompagnement des maîtres délégués

5. Les autres mesures d'accompagnement

Durant l'année de recrutement du maître délégué, une visite conseil sera programmée par le corps d'inspection afin de l'accompagner dans ses missions et de lui fournir un retour constructif sur ses pratiques professionnelles.

À la rentrée, un **accueil renforcé** sera organisé pour les néo-maîtres délégués affectés au mois de septembre. Cette organisation sera laissée à la convenance du chef d'établissement, qui pourra adapter le format selon les besoins et contraintes locales.

Une **période d'intégration** est prévue au sein de l'équipe pédagogique, permettant aux nouveaux maîtres de se familiariser avec l'environnement scolaire, les pratiques de l'établissement et les membres de l'équipe.

Par ailleurs, **le chef d'établissement effectuera une visite dans la classe du maître délégué**, afin d'observer sa prise en main de la classe et de lui apporter un retour constructif sur des compétences transversales (gestion de classe, posture, gestion du tableau, etc.) dans le cadre de son accompagnement professionnel.

L'évaluation des maîtres délégués

L'évaluation des maîtres délégués

1. Les maîtres éligibles

Cadre réglementaire

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

Pour les maîtres délégués engagés depuis plus d'une année en CDD, la notion d'engagement depuis plus d'un an implique que, sur une période de trois ans, ils ont :

- déjà bénéficié d'un contrat couvrant une année scolaire complète ;
- 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.

- **À chaque début d'année scolaire : un recensement des maîtres éligibles sera établi par le département de l'enseignement privé de l'académie de Nice en lien avec le corps d'inspection et les chefs d'établissement concernés.**

L'évaluation des maîtres délégués

2. Les différentes évaluations (1/3)

La première évaluation

La première évaluation est conduite dans le courant de la troisième année de contrat, lorsque le maître délégué justifie de deux années d'ancienneté.

Elle prend appui sur une grille d'évaluation qui reprend les compétences du professorat et est renseignée par l'inspecteur compétent et le chef d'établissement.

L'avis de l'inspecteur est fondé sur une inspection conduite l'année de l'évaluation ou, le cas échéant, sur un rapport d'inspection récent (trois années scolaires maximum).

L'avis du chef d'établissement est formulé à l'issue d'un entretien conduit avec le maître délégué.

L'avis final, porté par le recteur, comporte trois niveaux : « satisfaisant », « à consolider » et « insuffisant » :

- En cas d'avis final « à consolider », une autre évaluation, qui comprend une inspection, est conduite l'année suivante.
- Un avis final « insuffisant » implique que l'engagement à durée déterminée ne sera pas renouvelé.

L'évaluation des maîtres délégués

2. Les différentes évaluations (2/3)

La deuxième évaluation

La deuxième évaluation est conduite lorsque le maître délégué a accumulé cinq années d'ancienneté. Elle est menée nécessairement dans le cadre de l'éligibilité à un contrat à durée indéterminée.

Le format de l'évaluation est identique à celui de la première évaluation.

Dans son évaluation, l'inspecteur compétent prend appui sur un rapport d'inspection récent (trois années scolaires maximum) ; à défaut, une inspection est organisée.

Seules deux appréciations sont possibles pour l'avis final porté dans la deuxième évaluation :

- En cas d'avis final « satisfaisant », le maître délégué peut se voir proposer un contrat à durée indéterminée. Il changera également de niveau indiciaire.
- En cas d'avis final « insuffisant », le contrat n'est pas prolongé. Cette situation a vocation à rester exceptionnelle.

L'évaluation des maîtres délégués

2. Les différentes évaluations (3/3)

Les autres évaluations

L'évaluation trisannuelle concerne également les maîtres délégués en CDI.

- Pour l'inspecteur, cette évaluation prend appui sur le dernier rapport d'inspection ; une inspection, voire un simple entretien, peut être organisé(e) à cette occasion.
- De son côté, le chef d'établissement peut fonder son avis sur un entretien.

Parallèlement, à tout moment de la carrière du maître délégué, une inspection peut être organisée, soit à l'initiative de l'inspecteur, soit à la demande du chef d'établissement, soit à la demande du maître lui-même.

L'évaluation des maîtres délégués

3. Les modalités d'évaluation (1/5)

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.

L'évaluation professionnelle prévue à l'article D. 914-58-6 du code de l'éducation est établie par la rectrice de l'académie ou son représentant qui rédige une appréciation générale en se fondant sur :

1° Un rapport d'inspection pédagogique rédigé par l'inspecteur d'académie-inspecteur pédagogique régional ou l'inspecteur de l'éducation nationale compétent ;

2° Un compte rendu d'évaluation professionnelle sur la manière de servir rédigé par le chef d'établissement.

Pour les maîtres délégués exerçant des fonctions d'enseignement et de direction d'établissement, l'appréciation générale rédigée par le recteur se fonde sur le rapport d'inspection pédagogique rédigé par l'inspecteur d'académie-inspecteur pédagogique régional ou l'inspecteur de l'éducation nationale compétent.

La rectrice de l'académie fixe par décision les modalités d'organisation de l'évaluation professionnelle.

L'évaluation des maîtres délégués

3. Les modalités d'évaluation (2/5)

L'appréciation générale, le rapport d'inspection pédagogique et, le cas échéant, le compte rendu d'évaluation professionnelle du maître délégué se fondent sur les missions statutairement définies pour les corps de fonctionnaires exerçant les fonctions d'enseignement ainsi que sur les référentiels de compétences définis par l'arrêté du 1^{er} juillet 2013 relatif au référentiel des compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation nationale.

L'évaluation professionnelle porte également sur les besoins de formation du maître délégué en rapport avec ses missions, les compétences qu'il doit acquérir, ses projets d'évolution professionnelle et de préparation aux concours.

L'appréciation générale, le rapport d'inspection pédagogique et le compte rendu d'évaluation professionnelle sont notifiés au maître délégué, qui les signe pour attester qu'il en a pris connaissance, et le cas échéant les complète de ses observations, puis les retourne au recteur qui les verse au dossier du maître délégué.

Le recteur ou son représentant peut être saisi par le maître délégué d'une demande de révision de l'appréciation générale. Ce recours hiérarchique est exercé dans un délai de trente jours francs à compter de la date de notification au maître délégué de l'appréciation générale. L'autorité hiérarchique notifie sa réponse dans un délai de trente jours francs à compter de la date de réception de la demande de révision de l'appréciation générale.

L'évaluation des maîtres délégués

3. Les modalités d'évaluation (3/5)

La commission consultative mixte compétente peut, à la requête de l'intéressé, sous réserve qu'il ait au préalable exercé le recours mentionné à l'alinéa précédent, demander à l'autorité hiérarchique la révision de l'appréciation générale. Dans ce cas, communication doit être faite à la commission de tous éléments utiles d'information. La commission consultative mixte doit être saisie dans un délai d'un mois à compter de la date de notification de la réponse formulée par l'autorité hiérarchique dans le cadre du recours.

L'autorité hiérarchique communique au maître délégué, qui en accuse réception, l'appréciation générale définitive.

L'évaluation des maîtres délégués

3. Les modalités d'évaluation (4/5)

Les maîtres délégués exerçant dans les établissements sous contrat simple demeurent en dehors du champ d'application des dispositions prévues par l'arrêté du 6 février 2024.

Les maîtres délégués recrutés avant l'entrée en vigueur de l'arrêté susvisé et remplissant les conditions posées à l'article D. 914-58-6 du code de l'éducation doivent bénéficier d'une évaluation professionnelle avant le 31 décembre 2025.

La circulaire d'application permet à l'autorité académique de procéder en priorité aux évaluations des maîtres délégués dans l'ordre suivant :

- les maîtres délégués qui auraient été éligibles à un avancement à compter du 1^{er} septembre 2023 dans le cadre de l'ancienne réglementation ;
- les maîtres délégués en CDI ;
- les maîtres délégués en CDD depuis plusieurs années qui sont susceptibles de voir leur contrat conclu pour une durée indéterminée.

Obligation de veiller à ce que le maître délégué concerné soit informé de la date de son entretien d'évaluation dans un délai lui permettant de préparer l'entretien.

L'évaluation des maîtres délégués

3. Les modalités d'évaluation (5/5)

L'autorité hiérarchique communique au maître délégué, qui en accuse réception, l'appréciation générale définitive.

La rémunération des maîtres délégués fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans qui doit s'appuyer sur les résultats de l'évaluation professionnelle.

Travail en cours par le ministère (direction des affaires financières et le SEMSIRH) afin de proposer aux académies un outil de gestion de ces évaluations. Aboutissement des travaux courant 2025. Pour l'heure, les grilles peuvent s'inspirer de celles des comptes rendus des rendez-vous de carrière.



**ACADÉMIE
DE NICE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

La fin de fonction des maîtres délégués

La fin de fonction des maîtres délégués

1. La fin de contrat (1/3)

Cadre réglementaire et documents de fin de contrat

L'article 45 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié précise les **conditions** dans lesquelles les **contrats à durée déterminée** peuvent être renouvelés.

- 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 objectif (suppression du besoin, affectation d'un maître contractuel ou agréé...).

En application de l'article 44-1 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié, 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.

- À la date d'échéance du contrat du maître délégué, le département de l'enseignement privé communique également au maître l'**attestation d'emploi destinée à France Travail**.
- Ces documents sont fournis aux maîtres dans un délai raisonnable afin qu'ils puissent faire valoir, le cas échéant, ses droits au chômage.

La fin de fonction des maîtres délégués

1.

La fin de contrat (2/3)

L'indemnité de fin de contrat

L'article 45-1-1 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié prévoit que, sous certaines conditions rappelées ci-dessous, un maître délégué peut bénéficier d'une indemnité de fin de contrat.

- **L'indemnité de fin de contrat n'est due que lorsque le contrat est exécuté jusqu'à son terme.**
- Elle n'est pas due si le maître refuse la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente.
- Le montant de rémunération brute globale au-delà duquel cette indemnité n'est pas attribuée est fixé à deux fois le montant brut du salaire minimum interprofessionnel de croissance applicable sur le territoire d'affectation et déterminé dans les conditions prévues à l'article L. 3231-7 du code du travail.
- **Le montant de l'indemnité de fin de contrat est fixé à 10% de la rémunération brute globale perçue par le maître au titre de son contrat et, le cas échéant, de ses renouvellements.**
- La durée du contrat, **renouvellement compris, doit être inférieure ou égale à 1 an.**

La fin de fonction des maîtres délégués

1. La fin de contrat (3/3)

L'indemnité compensatrice de congés annuels

Le régime de l'indemnité compensatrice de congés annuels (ICCA) a été mis en place au 1^{er} septembre 2023. Conformément aux dispositions de l'article 10 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié, 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.

- L'indemnité compensatrice de congés payés est due à l'agent lorsque son contrat arrive à son terme ou est rompu (démission ou rupture anticipée du CDD pour un autre motif que disciplinaire) et que, du fait de l'administration ou pour raison de santé, il n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels.
- L'ICCA n'est donc pas due si le CDD est prolongé, renouvelé ou qu'un nouveau contrat est proposé dès le lendemain ou si le CDD est transformé ou renouvelé, dès le lendemain en CDI.
- Dès lors qu'une période d'emploi ne comprend pas de vacances scolaires, l'ICCA est automatiquement due aux maîtres délégués.
- L'ICCA est égale au 1/10^{ème} de la rémunération totale brute perçue par le maître au cours de sa période d'emploi, entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année en cours. Le 1/10^{ème} de cette rémunération globale est ensuite proratisé en fonction du nombre de jours de congés dus et non pris par le maître.

La fin de fonction des maîtres délégués

2. La fin de période d'essai

Modalités de fin de période d'essai

La fin de la période d'essai peut être à l'initiative du maître délégué ou de l'administration.

- **Le licenciement au cours ou à l'expiration de la période d'essai ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable avec le chef d'établissement lorsque l'administration décide de mettre fin à la période d'essai.**
- Aucune durée de préavis n'est requise lorsque la décision de mettre fin au contrat intervient au cours ou à l'expiration de la période d'essai. Aussi, il n'est prévu aucun délai minimum entre la convocation à l'entretien et la date de celui-ci (cf. arrêt CAA Paris n° 19PA01879 du 6 octobre 2020).
- Le licenciement au cours d'une période d'essai doit être motivé. Un rapport détaillé devra être fourni par le chef d'établissement en lien avec le corps d'inspection (si motif pédagogique).
- La décision de licenciement est remise contre signature à l'agent le jour de l'entretien préalable. En cas d'absence, le courrier sera transmis par recommandé avec accusé de réception.
- **Aucune indemnité de fin de contrat n'est versée.**

La fin de fonction des maîtres délégués

3. La démission (1/2) Modalités de démission

La démission est prévue à l'article 48 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié.

- La démission est un mode de cessation définitive des fonctions du maître délégué. Elle constitue pour le maître délégué un moyen de rompre, de sa propre initiative, le lien qui l'unit à son administration.
- Pour que la démission soit valable, elle doit résulter d'une **demande exprimant de manière claire et non équivoque la volonté expresse de quitter son administration.**
- Le maître délégué en CDD ou en CDI doit présenter sa démission par courrier recommandé avec accusé de réception adressé à la rectrice de l'académie de Nice sous couvert du chef d'établissement. Une copie du courrier devra être adressée par le secrétariat d'établissement, par courriel, au chef du département de l'enseignement privé sous couvert du chef d'établissement.
- Un courrier portant accusé de réception de la demande de démission sera notifié au maître dans les meilleurs délais.
- **Aucun texte ne fixe les conditions d'acceptation ou de refus de la démission par l'administration.**

La fin de fonction des maîtres délégués

3. La démission (2/2)

Délai de préavis

La demande doit être présentée avant la date souhaitée de cessation de fonctions en respectant le délai de préavis suivant :

- **8 jours de préavis pour une ancienneté de service inférieure à 6 mois,**
 - **1 mois de préavis pour une ancienneté de service comprise entre 6 mois et inférieure à 2 ans,**
 - **2 mois de préavis pour une ancienneté de service supérieure ou égale à 2 ans.**
- **L'ancienneté est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de démission. Elle est calculée en tenant compte de l'ensemble des contrats du maître délégué.** En cas de contrats discontinus, ils sont pris en compte si l'interruption entre 2 contrats ne dépasse 4 mois et si elle n'est pas due à une précédente démission.
- **Le délai de préavis débute le 1^{er} jour suivant le jour de réception par l'administration du courrier recommandé de démission.** La fin des fonctions et de la rémunération intervient à la fin du délai de préavis.

La décision de démission est irrévocable. À partir de sa date de démission, le maître perd son statut d'agent public. Il est radié des effectifs.

La démission peut ouvrir aux allocations versées par France Travail **sous certaines conditions.**

La fin de fonction des maîtres délégués

4. La rupture conventionnelle (1/2)

Cadre réglementaire

En application de l'article R. 914-58 du code de l'éducation, les dispositions relatives à la rupture conventionnelle du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié (articles 49-1 à 49-9) s'appliquent aux maîtres délégués des établissements privés sous contrat d'association disposant d'un contrat à durée indéterminée (CDI).

- La note de service n° MENF2333452N du 8 février 2024 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.
- La rupture conventionnelle consiste en un accord mutuel par lequel un agent public et son administration conviennent des conditions de cessation définitive de fonctions. **Elle concerne uniquement les maîtres délégués recrutés en CDI exerçant dans les établissements privés sous contrat d'association.** Les maîtres délégués en CDD ne sont pas concernés par ce dispositif.
- Les maîtres délégués en CDI qui servent dans les établissements sous contrat simple demeurent en dehors du champ d'application de la rupture conventionnelle dans la mesure où leur employeur n'est pas l'État, même s'il les rémunère, mais l'établissement, conformément aux dispositions de l'article L. 442-12 du code de l'éducation. Ils bénéficient du dispositif de rupture conventionnelle dans les conditions prévues par le code du travail.

La fin de fonction des maîtres délégués

4. La rupture conventionnelle (2/2)

Procédure

La compétence pour résilier le contrat à durée indéterminée du maître délégué appartient au recteur d'académie, conformément aux dispositions des articles R. 914-113 et R. 914-57 du code de l'éducation.

- Les entretiens sont organisés par le chef de département de l'enseignement privé et l'adjointe au chef de département de l'enseignement privé en lien avec un conseiller mobilité-carrière du département des ressources humaines de proximité. Lors de l'entretien, le maître peut se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale détenant au moins un siège au comité consultatif ministériel des maîtres de l'enseignement privé, ou un siège à la commission consultative mixte (CCM) du ressort considéré (CCMA si le maître exerce ses fonctions dans le second degré, CCMI si maître exerce ses fonctions dans le premier degré).
- Pour le calcul de l'ancienneté, l'ensemble des services effectués dans les établissements sous contrat d'association, en qualité de maître délégué ou de maître contractuel, s'ajoutent, le cas échéant, aux services accomplis dans la fonction publique d'État, la fonction publique hospitalière et la fonction publique territoriale. **En revanche, les services effectués sous statut de droit privé ne sont pas comptabilisés.**
- La simulation financière sera réalisée par l'adjointe au chef de département et validée par la coordination paye académique.

La fin de fonction des maîtres délégués

5. Le licenciement (1/4) Cadre réglementaire

En application de l'article R. 914-58 du code de l'éducation, les dispositions relatives à la cessation de fonctions du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié (articles 17 et suivants, articles 44-1 et suivants) s'appliquent aux maîtres délégués des établissements privés sous contrat d'association.

- Le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié 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.
- 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 d'autres motifs (article 45-3 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié).

La fin de fonction des maîtres délégués

5. Le licenciement (2/4)

Les motifs de licenciement

Les autres motifs de licenciement sont les suivants :

- 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 n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié, 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.**

La fin de fonction des maîtres délégués

5. Le licenciement (3/4)

Procédure

La procédure de licenciement est décrite aux articles 45-2 et suivants du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié.

- **Le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable.**
- La convocation à l'entretien préalable est effectuée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre signature. Cette lettre indique l'objet de la convocation.
- **L'entretien préalable 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 à l'agent les motifs du licenciement et le cas échéant le délai pendant lequel l'agent doit présenter sa demande écrite de reclassement ainsi que les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont présentées.
- **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.**

La fin de fonction des maîtres délégués

5. Le licenciement (4/4)

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 n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié.

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.