



**Groupe de travail n°1 – Personnalisation
Séance n°2 le 29 juin 2021**

Le présent document est un document de travail, destiné à identifier les pistes de réflexion possibles pour revaloriser les maîtres délégués de l'enseignement privé. Ces pistes seront, à l'issue des discussions, complétées, approfondies ou écartées.

1. Etat des lieux du dispositif

Les maîtres délégués exerçant dans des établissements d'enseignements privés sous contrat ne sont actuellement pas recrutés selon les mêmes modalités que les non titulaires de l'enseignement public.

Alors que les non titulaires de l'enseignement public relèvent du cadre de gestion défini par le décret n°2016-1171 du 29 août 2016, celui applicable aux maîtres délégués de l'enseignement privé est déterminé par les articles R 914-57 et R 914-58 du code de l'éducation.

Ainsi, les dispositions du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de l'Etat s'appliquent aux maîtres délégués des établissements d'enseignement privés sous contrat d'association uniquement en matière de conditions d'exercice et de cessation de fonctions, de congés, d'autorisations d'absence ou de travail à temps partiel comme le prévoit l'article R. 914-58 du code de l'éducation. Les règles relatives à la rémunération ne sont cependant pas identiques.

En effet, les maîtres délégués de l'enseignement privé sont classés à l'issue de leur recrutement dans l'échelle de rémunération des maîtres auxiliaires de première (MA1) ou de deuxième catégorie (MA2), au premier échelon (IM 321 en MA2 et IM 349 en MA1), conformément à l'article 5 du décret n°62-379 du 3 avril 1962. Leur rémunération est fixée par référence à une grille indiciaire établie conformément à ce décret.

2. Les mesures déjà mises en œuvre

Les maîtres délégués du second degré ont fait l'objet d'une première revalorisation en 2018, par le classement d'une majorité d'entre eux dans la grille de catégorie 1 prévue par le décret du 3 avril 1962 précité. Cette mesure n'a toutefois concerné qu'à la marge les délégués du 1^{er} degré qui demeurent majoritairement classés en 2^{ème} catégorie (recrutement à l'IM 321).

3. Les mesures proposées

La différence de traitement entre les maîtres délégués du premier degré et ceux du second degré ne se justifie pas, dans la mesure où ils sont recrutés à un niveau de diplôme équivalent et sur le même fondement réglementaire.

Ainsi, dès janvier 2022, les maîtres délégués du 1^{er} degré, qui sont aujourd'hui majoritairement classés en 2^{ème} catégorie, pourraient bénéficier d'un reclassement en première catégorie, comme cela a été fait en 2018 pour leurs homologues du 2nd degré.

Ainsi au final, seuls les maitres délégués ne remplissant pas les conditions de diplôme pour être classés en première catégorie demeureraient classés en deuxième catégorie au moment du recrutement, conformément aux dispositions du deuxième alinéa du VI de l'article R914-57 du code de l'éducation.

Le coût d'une telle mesure est estimée à environ 6,4 M€ en année pleine et concernerait 5 273 ETP qui bénéficieraient d'un gain annuel moyen de 697 € bruts.

De même, à l'occasion de cette mesure de reclassement, les maîtres délégués du second degré qui n'ont pas bénéficié de ces mesures en 2018 alors qu'ils remplissaient les conditions pour être classés en 1^{ère} catégorie seraient également revalorisés.

Enfin, il est proposé d'étendre cette revalorisation aux maîtres auxiliaires en contrat définitif (MACD), catégorie de titulaires rémunérés sur la même échelle de rémunération que maîtres délégués. En effet, la majeure partie d'entre eux demeure classée dans l'échelle des MA2 (686 MACD (ETP) sont classés en MA2 et 174 en MA1).

Le coût total de la mesure pour les reclassements de l'ensemble de ces agents serait d'environ 7 M€ en année pleine.