



ASSEMBLÉE NATIONALE

15ème législature

Maîtres délégués de l'enseignement privé sous contrat

Question écrite n° 43204

Texte de la question

M. Frédéric Reiss attire l'attention de M. le ministre de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports sur la situation des maîtres délégués de l'enseignement privé sous contrat, agents publics sous statut précaire. En 2021, ils sont plus de 25 000, soit près d'un enseignant du privé sous contrat sur 5. Peu rémunérés au regard des responsabilités exercées et du niveau de diplôme requis, leur rémunération est inférieure à celle de leurs homologues professeurs contractuels dans l'enseignement public et ce pour un service rendu équivalent. Plusieurs points marquent une profonde inégalité de traitement : les dispositions relatives au versement d'une indemnité de précarité en fin de contrat sont plus restrictives ; dans le second degré, la récente « conversion d'heures poste en HSA » précarise ces personnels, qui peuvent perdre jusqu'à 20 % de leur rémunération brute annuelle ; ceux qui bénéficient du CDI prévu par la loi de mars 2012 se voient exclus de la possibilité d'être indemnisés au titre du chômage ; les maîtres délégués en congé maladie ou maternité font l'objet d'une discrimination à l'embauche. C'est pourquoi il lui demande si un plan de déprécarisation statutaire et économique est envisagé et quelles mesures seront prises pour corriger ces inégalités flagrantes pour un même service rendu aux écoliers, collégiens et lycéens.

Texte de la réponse

Le principe de parité entre les professeurs de l'enseignement public et ceux de l'enseignement privé sous contrat n'est pas directement applicable aux maîtres non titulaires des établissements d'enseignement privés sous contrat, également appelés « maîtres délégués. » En effet, ceux-ci sont recrutés pour pourvoir à un besoin temporaire et ainsi assurer la continuité pédagogique pour les élèves, lorsque ni le chef d'établissement, ni le recteur d'académie ou le directeur académique des services de l'éducation nationale ne disposent d'un candidat remplissant les conditions requises pour obtenir un contrat ou un agrément (art. R. 914-57 du code de l'éducation). Ils sont soumis aux dispositions des articles R. 914-57 et R. 914-58 du code de l'éducation alors que les agents contractuels enseignants de l'enseignement public relèvent du cadre de gestion défini par le 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. Ainsi, il ne peut être accepté aucune discrimination à l'encontre des maîtres délégués en congé maladie ou maternité. Leur recrutement est réalisé dans le respect des mesures prises par le ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports et du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation dans le cadre du plan national d'action 2021-2023 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Afin de renforcer cette égalité de traitement et lutter contre toutes les formes de discrimination, un guide des bonnes pratiques, intitulé « recruter, accueillir et intégrer sans discriminer, » a été élaboré et s'adresse aux services dédiés à la gestion des ressources humaines au sein des rectorats et des directions des services départementaux de l'éducation nationale. Dans ce cadre, un large plan de formation a été déployé depuis 2018 pour l'ensemble des personnels encadrants. La mise en œuvre des bonnes pratiques, garantissant l'objectivité et l'égalité de traitement de l'ensemble des candidates et candidats, s'inscrit ainsi dans une démarche de candidature à la double

labellisation Afnor « diversité » et « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. » Ces questions sont donc au cœur des préoccupations du ministère. En outre, en matière de cessation de fonctions, les règles applicables aux agents contractuels enseignants de l'enseignement public du premier et du second degré le sont également aux maîtres délégués exerçant dans les établissements d'enseignement privés sous contrat d'association (art. R. 914-58 du code de l'éducation). Ces derniers bénéficient donc dans les mêmes conditions que les maîtres de l'enseignement public de l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article 45-1-1 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État. Lorsqu'il est mis fin à leur contrat, les maîtres délégués ont droit au versement de l'allocation chômage (allocation d'aide au retour à l'emploi – ARE) dont les modalités sont fixées par le décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public. Par ailleurs, les articles 30 à 34 du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage prévoient la possibilité pour les agents qui, à l'occasion du renouvellement d'un contrat, ne retrouvent pas la même quotité horaire de travail d'être considérés comme involontairement privés d'emploi et de cumuler une partie de l'ARE avec le revenu tiré de leur activité réduite. Ce dispositif est applicable aux maîtres délégués en contrat à durée déterminée (CDD). Le maître en contrat à durée indéterminée (CDI) qui subit une diminution de sa quotité de service ne peut être regardé par Pôle emploi comme étant involontairement privé d'emploi. S'agissant des mesures destinées à lutter contre la précarité des agents contractuels de la fonction publique, il y a lieu de souligner qu'elles relèvent de dispositifs interministériels. Le dernier plan de titularisation, prévu par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, dite loi « Sauvadet », a été prolongé jusqu'au 13 mars 2018. Dans l'enseignement privé, tous les maîtres délégués éligibles au dispositif ont ainsi eu la possibilité de bénéficier de la transformation de leur contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée et de recrutement réservés. À ce jour, il n'est pas envisagé de nouveau dispositif. Quant au traitement principal des maîtres délégués qui est déterminé en application de l'article R. 914-57 du code de l'éducation, il a été fortement revalorisé. En effet, dans le cadre du Grenelle de l'éducation, et en concertation avec les organisations syndicales, l'engagement a été pris de revaloriser l'emploi des maîtres délégués exerçant dans les établissements d'enseignement privés sous contrat. Il convient ainsi de noter que depuis le 1er septembre 2021, les maîtres délégués sont recrutés sur l'échelle de rémunération des maîtres auxiliaires de première catégorie au lieu de celle de deuxième catégorie prévue par le décret n° 62-379 du 3 avril 1962 fixant les dispositions applicables aux maîtres auxiliaires des écoles normales primaires, des lycées classiques, modernes et techniques et des collèges d'enseignement technique et aux maîtres d'éducation physique relevant du haut-commissariat à la jeunesse et aux sports, sous réserve de remplir les conditions de diplômes pour pouvoir se présenter au concours interne de recrutement des maîtres contractuels et agréés (I – 1° de l'art. R. 914-57 du code de l'éducation). Près de 6 000 maîtres délégués bénéficient ainsi de cette mesure catégorielle, représentant un gain moyen annuel de 700 €. Cette mesure de revalorisation bénéficie à l'ensemble des maîtres délégués remplissant les conditions de diplôme requises pour se présenter au concours, et les maîtres bénéficiant d'un contrat définitif se voient proposer un avenant prévoyant leur reclassement. À cette revalorisation s'ajoute celle liée à la prime d'attractivité, prévue par le décret n° 2021-276 du 12 mars 2021, dont ils bénéficient dans les mêmes conditions que les contractuels de la fonction publique. Le montant de cette prime est lié à l'indice détenu et varie de 400 à 1 200 euros bruts par an. Enfin, le Gouvernement a souhaité que la rémunération au moment du recrutement des maîtres délégués puisse, comme c'est le cas dans l'enseignement public, être exceptionnellement modulée en fonction des contraintes (adaptation à la crise sanitaire et tension sur les recrutements) : c'est l'objet du décret n° 2022-158 du 10 février 2022 modifiant le décret n° 62-379 du 3 avril 1962, publié le 11 février 2022 au Journal officiel et qui permet désormais à l'autorité qui procède au recrutement de rémunérer le maître auxiliaire à un indice supérieur à l'indice minimum, pour prendre en compte l'expérience professionnelle détenue, la rareté de la discipline enseignée ou la spécificité du besoin à couvrir.

Données clés

Auteur : [M. Frédéric Reiss](#)

Circonscription : Bas-Rhin (8^e circonscription) - Les Républicains

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 43204

Rubrique : Enseignement privé

Ministère interrogé : [Éducation nationale, jeunesse et sports](#)

Ministère attributaire : [Éducation nationale, jeunesse et sports](#)

Date(s) clé(e)s

Question publiée au JO le : [21 décembre 2021](#), page 8976

Réponse publiée au JO le : [26 avril 2022](#), page 2747