



# RÉGION ACADÉMIQUE LA RÉUNION

Liberté  
Égalité  
Fraternité

Division des personnels  
enseignants du premier degré

Division des personnels  
enseignants du second degré

Division des personnels enseignants du premier degré  
DPEP 2

Affaire suivie par :  
Germaine BONMALAIS  
Farrah ZITTE

Tél : 02 62 48 12 24  
mél : [prive.dpep@ac-reunion.fr](mailto:prive.dpep@ac-reunion.fr)

Saint-Denis, le 11 décembre 2025

Le recteur

à

Division des personnels  
enseignants du second degré

DPES  
Affaire suivie par :  
Arlette ERAPA-VARDIN  
Mélanie FRANCOMME  
Tél : 02 62 48 11 24

Mél : [Arlette.erapa@ac-reunion.fr](mailto:Arlette.erapa@ac-reunion.fr)  
[Marie-Melanie.Francomme@ac-reunion.fr](mailto:Marie-Melanie.Francomme@ac-reunion.fr)

24 avenue Georges Brassens  
CS71003  
97743 ST DENIS CEDEX

Mesdames, messieurs les chef(fes) d'établissement  
de l'enseignement privé sous contrat des premier  
et second degrés

Mesdames les inspectrices et messieurs les  
inspecteurs  
du second degré

Mesdames les inspectrices et messieurs les  
inspecteurs en charge de circonscription  
du premier degré

## CIRCULAIRE N° 6

**Objet : Changement d'échelle de rémunération des maîtres contractuels et agréés à titre définitif des établissements d'enseignement privés sous contrat au titre de l'année scolaire 2026-2027.**

### Références :

- Code de l'éducation notamment articles R.914-15, R.914-15-1, R.914-75 et suivants,
- Décret n°2022-671 du 26 avril 2022 relatif aux conditions dans lesquelles les maîtres contractuels ou agréés de l'enseignement privé sous contrat peuvent enseigner dans les premier et second degrés
- Arrêté du 25 octobre 2022 pris en application de l'article R.914-16 du code de l'éducation et relative au changement d'échelle de rémunération des maîtres titulaires d'un contrat ou d'un agrément définitif des établissements d'enseignement privés sous contrat
- Circulaire MENF2303056C du 6 février 2023

### Annexe :

- Fiche de candidature
- Pièces à joindre

La présente circulaire a pour objet de préciser les dispositions réglementaires relatives au changement d'échelle de rémunération des maîtres contractuels et agréés à titre définitif des établissements privés sous contrat des premier et second degrés.

Ces modalités concernent les maîtres en contrat et agrément définitifs à compter de la rentrée scolaire 2025-2026.



## 1. LES CONDITIONS GÉNÉRALES DE RECEVABILITÉ

Ce dispositif s'adresse exclusivement aux maîtres souhaitant changer d'échelle de rémunération et remplissant les conditions suivantes :

- Être titulaire d'un contrat ou un agrément définitif;
- Avoir accompli au moins trois ans de services effectifs dans une échelle de rémunération à l'issue d'un concours ou d'une intégration par liste d'aptitude (professeur des écoles, professeur certifié, professeur de lycée professionnel et professeur d'éducation physique et sportive). L'année "de stage" en contrat ou agrément provisoire validée compte parmi les trois ans de services effectifs;
- Les maîtres qui ne sont pas en position d'activité (disponibilité, congé parental) devront solliciter leur réintégration pour pouvoir déposer une demande de changement d'échelle de rémunération;
- Le maître agréé à titre définitif qui souhaite bénéficier du dispositif doit également et concomitamment demander à bénéficier d'un contrat définitif;

Ces maîtres sont soumis aux conditions de diplômes :

- certificat d'aptitude au professorat des écoles pour les maîtres du premier degré;
- certificat d'aptitude à l'enseignement du second degré pour les maîtres du second degré;
- licence en sciences et techniques des activités physiques et sportives pour les maîtres sollicitant l'accès à l'échelle de rémunération des professeurs d'éducation physique et sportive. Ils doivent détenir au moment de la demande, les qualifications en sauvetage aquatique et en secourisme obtenues selon les modalités de l'arrêté du 12 février 2019 fixant les titres, diplômes, attestations ou qualifications équivalentes admis pour justifier des qualifications en sauvetage aquatique et en secourisme requises des personnels relevant du ministre chargé de l'éducation nationale et assurant l'enseignement de l'éducation physique et sportive dans le second degré;
- L'accès à l'échelle de rémunération des professeurs des écoles nécessite au moment de la demande que le maître soit titulaire et détienne des qualifications en natation et en secourisme obtenues selon les modalités de l'arrêté du 28 janvier 2013 fixant les titres, diplômes, attestations ou qualifications équivalentes admis pour justifier des qualifications en natation et en secourisme requises des personnels relevant du ministre chargé de l'éducation et assurant l'enseignement de l'éducation physique et sportive dans le premier degré;

## 2. CONSTITUTION DES DOSSIERS

Le dossier de candidature est joint à la présente circulaire. Il comporte une fiche de candidature ainsi que les pièces à joindre obligatoirement.

La demande doit être adressée au recteur par l'intermédiaire du directeur d'établissement afin qu'il soit informé de la démarche.

1. Ce dossier devra être retourné par courriel impérativement pour le **17 février 2026, délai de rigueur** :
  - DPEP : [prive.dpep@ac-reunion.fr](mailto:prive.dpep@ac-reunion.fr), à l'attention de Madame Germaine BONMALAIS
  - DPES : [enseignement-prive.dpes2@ac-reunion.fr](mailto:enseignement-prive.dpes2@ac-reunion.fr), à l'attention de Madame Arlette ERAPA.



### **3. INSTRUCTION DES CANDIDATURES PAR L'AUTORITÉ ACADÉMIQUE**

La procédure d'examen des candidatures permet de vérifier que les candidats présentent, outre les conditions réglementaires requises, les garanties suffisantes en termes de formation initiale ou continue ainsi qu'une réflexion sur leur projet d'évolution professionnelle. Un projet mûri se caractérise par une forte motivation, une bonne connaissance des compétences attendues mais aussi par la réalisation d'actions de formation récentes ou de périodes d'observation éventuelles.

#### **3.1. Avis des inspecteurs**

Les corps d'inspection de l'échelle de rémunération d'origine et les corps d'inspection de l'échelle de rémunération d'accueil seront sollicités pour émettre un avis sur les dossiers de candidature.

Ils examinent le dossier du maître et ses expériences antérieures. Pour formuler cet avis, les inspecteurs peuvent le recevoir en entretien.

L'avis peut être accompagné de préconisations sur les modalités d'accompagnement, notamment, sur les besoins en matière de formation ou de tutorat ainsi que, le cas échéant, sur le déroulement de la période probatoire.

#### **3.2. Avis du recteur**

Le recteur rend sa décision après avis des inspecteurs compétents. Il peut se prononcer également sur l'opportunité de la demande au regard des besoins en emploi dans la discipline ou l'échelle de rémunération du maître.

En cas de refus, la décision sera motivée et notifiée à l'agent.

### **4. LA PÉRIODE PROBATOIRE**

#### **4.1. L'accueil en période probatoire**

La durée de la période probatoire est d'une année scolaire, renouvelable uniquement un an.

Par ailleurs, cette période peut être prolongée dans le cas d'un congé de maternité ou d'un congé d'adoption. Elle ne peut excéder deux ans.

L'objectif de la période probatoire étant de permettre aux maîtres de se former sur leur nouvelle échelle de rémunération, ils n'ont pas vocation à se voir confier des responsabilités particulières (cours préparatoire, classe à examen, prise en charge de plus de deux niveaux d'enseignement, etc.). Toutefois, l'expérience du maître peut être prise en compte dans ce cadre.

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

Le maître placé en période probatoire est soumis aux obligations réglementaires de service applicables à l'échelle de rémunération d'accueil. Le classement s'effectuera à un grade équivalent à son grade d'origine, et à un indice identique à celui de l'échelle de rémunération d'origine. Il perçoit la rémunération correspondant à son service d'accueil.

Le précédent service du maître est protégé durant toute la période probatoire, incluant un renouvellement ou une prolongation éventuels. Il ne peut être occupé que par des maîtres délégués.



#### **4.2. La fin anticipée de la période probatoire**

Il peut être mis fin à la période probatoire par le recteur ou le maître lui-même avant son échéance.

Le maître peut demander, à titre exceptionnel et pour un motif légitime, la fin anticipée de la période probatoire.

Le maître réintègre alors les services précédemment occupés dans son ancienne échelle de rémunération au plus tard à la rentrée scolaire suivante.

Dans l'attente de cette réintégration, il lui sera proposé un service d'enseignement et de participer aux activités pédagogiques et missions correspondantes aux obligations réglementaires de service de son échelle de rémunération d'origine.

Dans la mesure du possible, ce service s'effectue dans l'établissement d'origine.

Toutefois, le versement de certaines primes est soumis à la condition d'exercice effectif des fonctions (ISOE ISAE, HSA, IMP...).

Il appartient au recteur après avis des corps d'inspection, de fixer la date à laquelle la période probatoire prend fin de manière anticipée.

#### **4.3. Aptitude à exercer dans la nouvelle échelle de rémunération à la fin de la période probatoire**

A la fin de la période probatoire, l'inspecteur recueille l'avis du chef d'établissement d'accueil et le cas échéant, le rapport du tuteur, pour former son avis.

Le maître fait connaître au recteur sa décision d'accepter ou de renoncer au bénéfice du changement d'échelle de rémunération avant le passage en commission consultation mixte compétente.

Après avis de cette commission, le recteur se prononce sur l'aptitude du maître à exercer ses fonctions dans la nouvelle échelle de rémunération.

Après validation de la période probatoire, le maître conserve son affectation dans le corps d'accueil.

Il conserve également son classement indiciaire, son grade et son ancienneté détenus dans l'échelle de rémunération précédente.

Les années d'enseignement dans une échelle de rémunération différente de celle d'origine sont prises en compte pour l'avancement d'échelon et de grade. La période probatoire est également prise en compte.

#### **4.4. Le retour du maître dans son échelle de rémunération d'origine**

Pendant une période de 5 ans à l'issue de l'intégration définitive dans sa nouvelle échelle de rémunération, le maître peut solliciter le retour dans son échelle de rémunération précédente sous réserve d'obtenir un contrat définitif conformément à la procédure réglementaire relative au mouvement.

### **5 – L'INSCRIPTION AU MOUVEMENT**

Lorsque la demande du maître a été acceptée, ce dernier s'inscrit au mouvement.

Pour rappel, et au regard des contraintes calendaires pour l'année 2026, les dates du mouvement concernant la saisie des vœux par les candidats sont :



**\*\*Pour les maîtres relevant du 1er degré \*\*  
du 26 mars au 10 avril 2026**

**\*\*Pour les maîtres relevant du 2nd degré\*\*  
du 7 au 24 avril 2026**

A l'issue du mouvement, les maîtres n'ayant pas obtenu d'affectation dans une échelle de rémunération relevant du second degré peuvent demander l'étude de leur dossier par la commission nationale d'affectation.

Les maîtres n'ayant pas obtenu d'affectation ou renonçant au bénéfice du changement d'échelle de rémunération sont maintenus sur leur service.

Ils doivent impérativement faire connaître leur souhait de conserver le bénéfice de leur demande de changement d'échelle de rémunération pour l'année scolaire 2026/2027, et ce avant le 1er octobre 2026.

Je vous demande, par tous les moyens appropriés, d'assurer la plus grande diffusion des présentes instructions auprès de l'ensemble des maîtres (y compris les maîtres en congé) et de garder trace de cette communication.

Le recteur,  
Pour le recteur de région académique,  
recteur d'académie et par délégation  
le secrétaire général de région académique  
secrétaire général d'académie

**SIGNÉ**

Erwan POLARD