

Les rémunérations des agents non-titulaires dont les enseignants

FICHE 4

Agents non-titulaires
Nov. 2014

Articles 4 et 5 du [décret n°81-535](#) du 12 mai 1981, relatif au recrutement de professeurs contractuels ;

[Arrêté du 29 août 1989](#) fixant la rémunération des professeurs contractuels ;

[Article 4](#) du [décret n°89-497](#) du 12 juillet 1989, relatif aux conditions de recrutement et d'emploi d'agents vacataires temporaires pour l'enseignement secondaire (*ce décret devrait être abrogé très prochainement*) ;

[Arrêté du 3 octobre 1989](#) fixant le taux horaire de la vacation allouée aux agents vacataires temporaires pour l'enseignement secondaire ;

Articles 1-3 et 1-4 du [décret n°86-83](#) du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat.

La rémunération des agents non-titulaires dans la Fonction Publique est déterminée dans les faits par chaque administration et, en l'occurrence, pour nous, par chaque rectorat. Pour l'instant, il n'existe pas de texte de portée générale relatif à la rémunération des agents non titulaires de l'Etat. Cette dernière est fixée en tenant compte notamment du type de fonctions exercées, du niveau de responsabilité, des qualifications, du niveau de diplôme et de l'expérience professionnelle antérieure de l'intéressé conformément à [l'article 4](#) du [décret n°81-535](#) du 12 mai 1981.

[L'article 5](#) du [décret n°81-535](#) et [l'arrêté du 29 août 1989](#) prévoit un classement en quatre catégories, sans préciser pour cela la définition de chacune d'entre elles.

CATÉGORIES	INDICE					
	Minimum		Moyen		Maximum	
	BRUT	MAJORÉ	BRUT	MAJORÉ	BRUT	MAJORÉ
Hors catégorie	500	431	820	672	(1)	(1)
1 ^{ère} catégorie	460	403	720	596	965	782
2 ^{ème} catégorie	408	367	591	498	791	650
3 ^{ème} catégorie	340	321	493	425	751	620

(1) : Hors échelle

Cependant, de nombreux rectorats utilisent une grille indicative qui précise la catégorie à laquelle appartiendra l'enseignant recruté au regard de ses diplômes et/ou de son expérience professionnelle dans le privé correspondant à sa spécialité (électricien, plombier, maçon, mécanicien, etc.). Pour l'enseignement général, seuls les diplômes sont pris en considération.

Il faut prendre contact avec le rectorat afin de connaître sa politique en la matière. Rien n'empêche, un non-titulaire de négocier ou de renégocier son contrat concernant sa rémunération.

Par ailleurs, [l'article 1-3](#) du [décret n°86-83](#) du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat pris pour l'application de [l'article 7](#) de la [loi 84-16](#) du 11 janvier 1984, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, mentionne :

« Le montant de la rémunération est fixé par l'autorité administrative, en prenant en compte, notamment, les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience. »

La rémunération des agents employés à **durée indéterminée** fait l'objet d'une **réévaluation au moins tous les trois ans**, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels prévus à [l'article 1-4](#) ou de l'évolution des fonctions.

La rémunération des agents recrutés sur **contrat à durée déterminée** auprès du même employeur, en application des articles 4 et 6 de la loi du 11 janvier 1984, fait l'objet d'une **réévaluation au moins tous les trois ans**, sous réserve que cette durée ait été effectuée de manière continue, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels prévus à [l'article 1-4](#) ou de l'évolution des fonctions. »

Mais attention, cette évaluation ne débouchera pas forcément sur une réévaluation salariale. Elle sera en fonction des résultats obtenus.

L'article 1-4 cité en référence ci-dessus mentionne :

« I.- Les **agents recrutés** pour répondre à un besoin permanent **par contrat à durée indéterminée** ou **par contrat à durée déterminée d'une durée supérieure à un an** bénéficient chaque année d'un entretien professionnel qui donne lieu à un compte rendu.

Cet entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct. **La date de cet entretien est fixée par le supérieur hiérarchique direct et communiquée à l'agent au moins huit jours à l'avance.**

Cet entretien porte principalement sur les points suivants :

1° Les résultats professionnels obtenus par l'agent eu égard aux objectifs qui lui ont été assignés et aux conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève ;

2° Les objectifs assignés à l'agent pour l'année à venir et les perspectives d'amélioration de ses résultats professionnels, compte tenu, le cas échéant, des perspectives d'évolution des conditions d'organisation et de fonctionnement du service ;

3° La manière de servir de l'agent ;

4° Les acquis de son expérience professionnelle ;

5° Le cas échéant, les capacités d'encadrement de l'agent ;

6° Les besoins de formation de l'agent eu égard, notamment, aux missions qui lui sont imparties, aux compétences qu'il doit acquérir et à son projet professionnel ;

7° Ses perspectives d'évolution professionnelle, et notamment ses projets de préparation aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique.

II.- Le compte rendu est établi et signé par le supérieur hiérarchique direct de l'agent. Il comporte **une appréciation générale** exprimant la valeur professionnelle de ce dernier.

Il est **communiqué à l'agent qui le complète**, le cas échéant, de ses observations.

Il est visé par l'autorité hiérarchique qui peut formuler, si elle l'estime utile, ses propres observations.

Le compte rendu est notifié à l'agent qui le signe pour attester qu'il en a pris connaissance puis le retourne à l'autorité hiérarchique qui le verse à son dossier.

III.- **L'autorité hiérarchique peut être saisie par l'agent d'une demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel.**

Ce recours hiérarchique est exercé dans **un délai de quinze jours francs à compter de la date de notification à l'agent du compte rendu de l'entretien**. L'autorité hiérarchique **notifie sa réponse dans un délai de quinze jours francs à compter de la date de réception de la demande** de révision du compte rendu de l'entretien professionnel.

Les commissions consultatives paritaires peuvent, 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 du compte rendu de l'entretien professionnel. Dans ce cas, communication doit être faite aux commissions de tous éléments utiles d'information. **Les commissions consultatives paritaires doivent être saisies 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 à l'agent, qui en accuse réception, le compte rendu définitif de l'entretien professionnel.

IV.- Les modalités d'organisation de l'entretien professionnel, les critères à partir desquels la valeur professionnelle des agents est appréciée au terme de cet entretien ainsi que le contenu du compte rendu sont fixés, après avis des comités techniques compétents, par décisions des autorités compétentes pour assurer le recrutement et la gestion des agents contractuels. Ces décisions fixent le cas échéant les thèmes autres que ceux mentionnés au I sur lesquels peut porter l'entretien professionnel.

V.- Par dérogation aux dispositions du présent article, la valeur professionnelle des agents contractuels exerçant des fonctions identiques à celles des fonctionnaires relevant d'un corps qui n'est pas soumis aux dispositions du **chapitre Ier** du **décret n° 2010-888** du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat est appréciée dans des conditions fixées par arrêté du ministre ou par décision des autorités compétentes pour assurer le recrutement et la gestion de ces agents contractuels. »

Dans l'**Éducation nationale**, en principe, les modalités de l'évaluation ont été discutées avec les représentants des organisations syndicales des différentes académies ou avec les représentants à la CCP.

Pour procéder à cette évaluation, les rectorats mettent généralement en œuvre une campagne qui consiste à solliciter les chefs d'établissement pour organiser un entretien d'évaluation obligatoire. Cet entretien, avec les intéressés, porte principalement sur les résultats obtenus par l'agent, ses besoins en

formation, ses perspectives d'évolution professionnelle. L'évolution de la rémunération doit également être évoquée.

L'entretien d'évaluation professionnelle donne lieu à un compte rendu écrit qui est versé au dossier de l'agent. Il doit être obligatoirement établi sur un document support ad hoc.

Variable selon les académies, mais le compte rendu comporte généralement un volet sur la manière de servir fondée sur les 3 critères suivants :

- QUALITES PROFESSIONNELLES
- COMPORTEMENT
- INVESTISSEMENT PROFESSIONNEL

Chacun de ces critères est souvent évalué selon 4 niveaux d'appréciation : Insuffisant, Moyen, Bon, Très bon.

Le compte rendu peut comporter également un volet sur les perspectives de carrière et de formation ainsi qu'une appréciation globale qui résume le contenu des échanges.

Le chef d'établissement au moment de l'entretien d'évaluation devra évoquer la situation salariale du contractuel et porter un avis sur un avancement indiciaire sur le compte rendu de l'entretien. Cet avis tient compte de la manière de servir et la qualité du service.

L'évolution salariale selon des grilles évolutives académiques sera **décidée par l'administration** à partir de l'avis émis par le chef d'établissement sur le compte rendu écrit de l'évaluation. Les éléments figurant dans le dossier de carrière de l'agent sont aussi pris en considération pour la prise décision.

Le chef d'établissement communique le compte rendu écrit de l'entretien au contractuel évalué ainsi que sa proposition d'avancement indiciaire.

Ce dernier atteste en avoir pris connaissance par sa signature et le cas échéant le complète par ses observations sur la conduite de l'entretien, sur ses perspectives d'évolution professionnelle et sur ses besoins de formation. Il peut notifier son désaccord sur la proposition d'avancement indiciaire qui lui est faite.

Il peut, en cas de désaccord, mentionner qu'il souhaite faire un recours. Le recours de l'agent, peut être soumis à l'examen de la Commission Consultative Paritaire, s'il en a fait la demande.

☞ **Cet examen en CCP doit être une exigence à imposer dans toutes les académies.**

En 2008, pour la première fois, des élections aux Commissions Consultatives Paritaires ont eu lieu et ont permis d'élire des représentants amenés à siéger dans ces commissions. Celles-ci sont consultées pour :

- toutes décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme ;
- toutes questions sur lesquelles la CCP est consultée sur l'initiative de son président (recteur ou vice-recteur) ou de la moitié au moins des représentants du personnel. Il s'agit de toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non titulaires entrant dans le champ de la commission.

Elle peut, par exemple, être consultée sur les refus d'accorder un congé ou un temps partiel. Cette liste n'est pas exhaustive : toutes les questions sont envisageables dès lors qu'il s'agit de questions individuelles (cf. [article 1-2](#) du [décret n°86-83](#) et [article 19](#) de l'[arrêté du 27 juin 2011](#) instituant des **Commissions Consultatives Paritaires** compétentes à l'égard de certains agents non titulaires exerçant leurs fonctions au sein du ministère chargé de l'éducation nationale.

Quant aux vacataires, le taux horaire de la vacation, de **34€30**, n'a pas été réévalué depuis la parution de l'[arrêté du 3 octobre 1989](#) fixant le taux horaire de la vacation allouée aux agents vacataires temporaires pour l'enseignement secondaire (225 F à l'époque). Un scandale ! Cependant, ce type de contrat ne pourra plus être proposé lorsque le [décret n°89-497](#) du 12 juillet 1989, relatif aux conditions de recrutement et d'emploi d'agents vacataires temporaires pour l'enseignement secondaire, sera abrogé.

Selon le Ministère, si certaines pratiques académiques homogènes se dégagent en matière de rémunération, **l'élaboration d'un nouveau cadre de gestion des contractuels enseignants**, en encadrant les principes conduisant à la fixation de la rémunération, **permettrait une harmonisation nationale**, tout en garantissant aux recteurs les marges de manœuvres nécessaires à l'élaboration d'une politique de rémunération au niveau académique tenant compte des spécificités et des besoins locaux. **A ce jour, nous sommes toujours en attente de ce nouveau cadre de gestion !**

En conclusion, nous invitons tous les personnels non-titulaires à voter CGT lors des élections au CCP, puis à saisir leurs représentants, une fois élus, afin que cette question de rémunérations des personnels non-titulaires dans les académies soit mise à l'ordre du jour. Nous les invitons également à se rapprocher des représentants CGT dans les académies (voir [coordonnées](#) sur le site national de la CGT-Éduc'action), afin de se faire aider dans leurs démarches.