

Les rémunérations des agents non-titulaires dont les enseignants

FICHE 4

Agents non-titulaires
Mars 2017

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.
Voir également « [5. DISPOSITIONS RELATIVES A LA REMUNERATION](#) » du [guide méthodologique](#) de la [circulaire FP du 20 octobre 2016](#).

[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

[Arrêté du 29 août 2016](#) portant application du 1er alinéa de l'article 8 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.

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 ;

La rémunération des agents non-titulaires dans la Fonction Publique est déterminée dans les faits par chaque administration et, en l'occurrence, pour les enseignants contractuels de la formation initiale sous statut scolaire, par chaque rectorat.

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 les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience, conformément à [l'article 1-3](#) du [décret 86-83 du 17 janvier 1986](#) relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application de [l'article 7](#) de la [loi n° 84-16 du 11 janvier 1984](#) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat...

Pour les agents contractuels personnels, **enseignant d'éducation et d'orientation de la formation initiale** sous statut scolaire, c'est au [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, qu'il faut se référer

Le paragraphe "[2.7. Rémunération](#)" de la [circulaire 2017-038](#) du 20-3-2017 relative aux conditions de recrutement et d'emploi des agents contractuels recrutés pour exercer des **fonctions d'enseignement, d'éducation et de psychologues** dans les écoles, les établissements publics d'enseignement du second degré ou les services relevant du ministre chargé de l'éducation nationale stipule que :

« Les candidats sont classés en deux catégories, en fonction des diplômes qu'ils détiennent.

- La détermination de la rémunération lors du recrutement

[L'arrêté du 29 août 2016](#) portant sur la rémunération des personnels contractuels

détermine l'espace indiciaire à l'intérieur duquel est fixée la rémunération de l'agent

pour chacune des deux catégories, soit un traitement minimum et un traitement maximum (IB 340-IB 751 pour la deuxième catégorie et IB 408-IB 1015 pour la première catégorie).

En outre, le second alinéa de [l'article 8 du décret n° 2016-1171 du 29 août 2016](#) précise que : « (...) les agents contractuels appelés à dispenser la totalité de leur enseignement dans un établissement de formation ou dans une classe ouverte aux titulaires du baccalauréat peuvent bénéficier des traitements correspondant à la hors-échelle (A). »

Le fait que la rémunération de l'agent contractuel se détermine par rapport à un indice de référence n'implique pas qu'il est classé dans une grille ou échelle indiciaire, à la différence des titulaires d'un corps et d'un grade.

En ce qui concerne le choix de l'indice de rémunération, l'agent contractuel nouvellement recruté est rémunéré à l'indice minimum fixé par [l'arrêté du 29 août 2016](#). Cependant, par dérogation, l'agent peut être rémunéré à un indice supérieur à l'indice

minimum compte tenu d'un certain nombre de critères : l'expérience professionnelle détenue, la rareté de la discipline enseignée ou la spécificité du besoin à couvrir.

Il relève du dialogue social local de définir précisément, dans un souci de transparence, les critères retenus pour déterminer à quel niveau de l'espace indiciaire situer l'agent recruté.

En tenant compte des besoins spécifiques de chaque académie, ce dialogue détermine également localement les modalités selon lesquelles s'apprécient ces critères (expérience professionnelle de l'agent et / ou rareté de la discipline enseignée, etc.).

L'ensemble des critères retenus concourt à la détermination de l'indice de référence. Toutefois, la situation géographique et les difficultés de l'académie à recruter peuvent conduire à ce que le niveau de rémunération d'un agent diffère d'une académie à une autre.

Les modalités de mise en œuvre de ces critères ainsi définis doivent être présentées au comité technique académique.

- La réévaluation de la rémunération



La rémunération fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans au vu des résultats des entretiens permettant d'apprécier la valeur professionnelle et la manière de servir de l'agent. Pour autant, le terme « réévaluation », au sens des dispositions de [l'article 1-3 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986](#), n'implique aucun automatisme ni ne présume le sens de l'évolution de la rémunération, l'administration ne pouvant s'abstenir de procéder à un examen au cas par cas de la situation de chaque agent contractuel.

La réévaluation de la rémunération, si elle est excessive, 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](#)).

A l'inverse, une augmentation de la rémunération inférieure ou égale à 20% peut se faire par avenant sans qu'il soit besoin de passer un nouveau contrat.

Enfin, l'absence de revalorisation de la rémunération sur une longue période de temps, alors que l'agent donne toute satisfaction, pourrait être requalifiée par le juge administratif comme une sanction disciplinaire déguisée.

Il convient de rappeler que cette réévaluation n'entraîne pas la mise en œuvre d'un déroulement automatique de carrière à l'instar de ce qui existe pour les fonctionnaires. Ce qui signifie aussi qu'elle peut, dans certains cas, eu égard aux responsabilités et missions de l'agent, se faire à un niveau plus élevé que l'indice immédiatement supérieur à l'indice de référence où se situait l'agent antérieurement.

En tout état de cause, dans un souci d'harmonisation des pratiques académiques, vous êtes invités tout d'abord à **déterminer**, puis à faire **évoluer** la rémunération, en vous appuyant à chacune de ces deux étapes sur les indices de référence indiqués en [annexe 4](#) de la présente circulaire. »

[L'article 8](#) du [décret n° 2016-1171 du 29 août 2016](#) prévoit un traitement minimum et un traitement maximum pour chacune des deux catégories mentionnées à [l'article 7](#).

L'**arrêté du 29 août 2016** portant application du 1er alinéa de [l'article 8](#) 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, définit les indices bruts correspondant au **traitement minimum et au traitement maximum**, comme suit :

	INDICE BRUT MINIMUM	INDICE BRUT MAXIMUM
Deuxième catégorie	340 (IM(*) 321)	751 (IM 620)
Première catégorie	408 (IM 367)	1 015 (IM 821)

(*) : IM = Indice majoré indiqué sur votre bulletin de paye

Lors de son premier engagement, l'agent contractuel est rémunéré conformément à l'indice minimum référencé ci-dessus.

Par dérogation au premier alinéa, l'autorité qui procède au recrutement peut rémunérer l'agent contractuel à un indice supérieur à l'indice minimum compte tenu de l'expérience professionnelle détenue, de la rareté de la discipline enseignée ou de la spécificité du besoin à couvrir.

L'autorité qui procède au recrutement définit les modalités de mise en œuvre de ces critères après consultation du comité technique académique.

La rémunération des agents contractuels régis par le [décret 2016-1171](#) fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans au vu des résultats de l'évaluation professionnelle prévue à [l'article 13](#) ou de l'évolution des fonctions dans les conditions fixées par [l'article 1-3](#) du [décret du 17 janvier 1986](#). La réévaluation peut également tenir compte de l'évolution du besoin à couvrir. Les modalités de réévaluation¹³ de la rémunération sont définies par le recteur de l'académie d'exercice après consultation du comité technique académique.

Les agents contractuels régis par le [décret 2016-1171](#) perçoivent, dans les mêmes conditions que les agents titulaires exerçant les mêmes fonctions, les primes et indemnités dont ces derniers bénéficient, sauf disposition réglementaire en réservant expressément le bénéfice aux seuls fonctionnaires ([article 11](#)).

Les taux des heures supplémentaires des professeurs contractuels définies à [l'article 2](#) du [décret du 6 octobre 1950](#) sont fixés comme suit ([arrêté du 29 août 2016](#) fixant les taux des heures supplémentaires d'enseignement effectuées par les professeurs contractuels des établissements d'enseignement du second degré) :

Catégories	Obligations horaires de service en heures	Heure supplémentaire année Taux normal	Heure supplémentaire année Taux majoré de 20%
Professeurs contractuels de première catégorie	18	1 093,21	1 311,85
	20	983,89	1 180,67
Professeurs contractuels de deuxième catégorie	18	1 011,52	1 213,82
	20	910,37	1 092,44

Voir "[Primes et indemnités liées au métier](#)" dans l'article intitulé "[Indemnités, NBI, HS, Indemnité de départ volontaire, Retard de paiement, Cumuls d'activités](#)"

Voir également « [5.1.2 Sur le versement de primes](#) » et « [5.1.3 Les règles de compétences à respecter en l'absence de texte législatif ou réglementaire pour fixer des éléments de rémunération](#) » de la « [5.1 La composition des éléments de la rémunération](#) » du **guide méthodologique** de la [circulaire FP du 20 octobre 2016](#).

Voir également « [5.4 Dispositions transitoires portant sur la mise en œuvre de cette mesure](#) » du **guide méthodologique** de la [circulaire FP du 20 octobre 2016](#).

Les dispositions du [décret n° 81-535 du 12 mai 1981](#) relatif au recrutement de professeurs contractuels **restent en vigueur pour les personnels exerçant dans les centres de formation d'apprentis, sections**

d'apprentissage et unités de formation par apprentissage cités à l'article [R. 431-1](#) du code de l'éducation ([article 15](#) du [décret 2016-1171](#))

L'article 4 du [décret 81-235 du 12 mai 1981](#) relatif au recrutement des professeurs contractuels, mentionne :

"Pour l'établissement des contrats, les candidats sont classés, par l'autorité qui procède à leur engagement en fonction des titres universitaires qu'ils détiennent ou de leur qualification professionnelle antérieure, dans l'une des quatre catégories suivantes ; hors catégorie, première catégorie, deuxième catégorie, troisième catégorie.

Seules les personnes appelées à dispenser la totalité de leur enseignement dans un établissement de formation ou dans des classes ouvertes aux titulaires du baccalauréat peuvent être classées hors catégorie."

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.

La CGT-Éduc'action revendique une rémunération des agents non-titulaires à l'identique de celle des fonctionnaires, avec les mêmes rythmes d'avancement.

Voir également « [5.2 La détermination du niveau de rémunération](#) » du **guide méthodologique** de la [circulaire FP du 20 octobre 2016](#).

[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.

Voir également [« 5.5 La combinaison de l'article 1-3 avec les dispositifs préexistants »](#) du [guide méthodologique](#) de la [circulaire FP du 20 octobre 2016](#)

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.

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. **Consulter la [fiche 13](#) pour prendre connaissance de nouveau cadre de gestion et particulièrement son annexe 4 concernant les indices de rémunération.**

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.

Voir également « [5.3 L'évolution de la rémunération des agents contractuels de l'Etat](#) » du [guide méthodologique](#) de la [circulaire FP du 20 octobre 2016](#)

