

# Les rémunérations des agents enseignant non-titulaires

FICHE 4

Agents  
non-titulaires  
octobre 2009

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 ;

[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. 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 <sup>ère</sup> catégorie	460	403	720	596	965	782
2 <sup>ème</sup> catégorie	408	367	591	498	791	650
3 <sup>ème</sup> catégorie	340	321	493	425	751	620
<b>(1) : Hors échelle</b>						

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, prévoit que la rémunération des agents employés à **durée indéterminée** fait l'objet d'un **réexamen** au minimum **tous les trois ans**, notamment au vu des résultats de **l'évaluation** prévue à [l'article 1-4](#) du [décret n°86-83](#). Mais attention, cette évaluation ne débouchera pas forcément sur une réévaluation salariale. Elle sera en fonction des résultats obtenus.

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, après étude, peut, selon les académies, être soumis à l'examen de la Commission Consultative Paritaire.

☞ **Cet examen en CCP doit être une exigence à imposer à 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 [arrêté du 7 mars 2008](#) instituant des **Commissions Consultatives Paritaires** compétentes à l'égard des agents non titulaires exerçant des fonctions d'enseignement, d'éducation, d'orientation, de surveillance et d'accompagnement des élèves et relevant du ministre 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 !

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 vous invitons également à vous rapprocher de vos représentants CGT dans les académies (voir coordonnées sur le site national de la CGT-Éduc'action), afin de vous aider dans vos démarches.