

RÉMUNÉRATIONS ET CARRIÈRES

La FSU se bat pour vos salaires



Au 1^{er} juillet, le gouvernement a été contraint à une hausse du point d'indice de 3,5 %, très en deçà de l'inflation. La dévalorisation importante que subissent nos professions s'est aggravée sur les cinq dernières années où nous avons perdu 10 % de pouvoir d'achat. Les gouvernements successifs d'E. Macron, en plus d'avoir théorisé le gel de la valeur du point d'indice, ont introduit la confusion entre progression de carrière et compensation de l'inflation.

Alors qu'il faudrait une augmentation inconditionnelle pour tous, dans son courrier aux personnels de l'Éducation le 16 septembre, E. Macron revient déjà sur son engagement d'une augmentation inconditionnelle de 10 % pour tous les enseignant-es. Il ne serait plus question que d'une moyenne sur les deux quinquennats intégrant la hausse du point d'indice de juillet, la prime informatique et les indemnités dégressives du précédent quinquennat qui ne concernent que les collègues jusqu'au 9^e échelon soit 52 % des personnels ! E. Macron ne dit rien pour les milieux et les fins de carrière, ni pour les CPE, Psy-ÉN, AED et AESH. Il fait miroiter par ailleurs avec le « pacte enseignant » la possibilité « d'aller jusqu'à +20 % » pour celles et ceux qui accepteraient des missions supplémentaires. C'est inacceptable.

Nos organisations SNEP, SNES et SNUEP, syndicats de la FSU, vous proposent cette publication avec des informations sur l'ensemble de votre carrière et de votre rémunération. Vous y trouverez également nos revendications pour une juste reconnaissance, porteuses d'une vision du métier et de la carrière soucieuse de l'intérêt général.

La FSU se bat sans relâche pour un rattrapage des pertes subies, une augmentation des salaires de toutes et tous, pour toutes les catégories et sans aucune contrepartie. La FSU ne laissera pas davantage le gouvernement toucher aux retraites et mobilisera contre tout allongement des carrières.



Syndicat National Unitaire
de l'Enseignement Professionnel



Sophie Vénétitay,
co-secrétaire générale
du SNES-FSU



Coralie Benech
co-secrétaire générale
du SNEP-FSU



Sigrid Gérardin
co-secrétaire générale
du SNUEP-FSU

SOMMAIRE

Rémunérations et carrières PAGE 2 ▪ **Nos revendications** PAGE 3 ▪ **Nos grilles indiciaires** PAGE 4 ▪ **Salaires (titulaires et stagiaires)** PAGE 5 ▪ **Bulletin de paye (titulaires et stagiaires)** PAGE 6 ▪ **Rendez-vous de carrière et évaluation** PAGE 7 ▪ **Avancement d'échelon** PAGE 8 ▪ **Hors-classe** PAGE 9 ▪ **Classe exceptionnelle** PAGE 10 ▪ **Classement** PAGE 11 ▪ **Bulletin de paye et salaires (contractuels)** PAGES 12-13 ▪ **Indemnités (montants bruts)** PAGE 14 ▪ **Heures supplémentaires** PAGE 15 ▪ **Frais de déplacement** PAGE 16 ▪ **Supplément familial de traitement** PAGE 17 ▪ **Pensions** PAGE 18 ▪ **Régime additionnel de la FP** PAGE 19

RÉMUNÉRATIONS ET CARRIÈRES

Le statut général fixe la manière dont la rémunération des fonctionnaires est composée et renvoie aux employeurs la rémunération des contractuels. La progression de la rémunération des fonctionnaires est garantie, là où celle des contractuels doit être gagnée par l'action syndicale collective. La rémunération des agents publics s'effectue après service fait.

PRINCIPES

Chaque fonctionnaire est recruté dans un corps et détient, à titre personnel, un échelon dans l'un des grades de celui-ci. La progression d'échelon et de grade dans ce corps constitue la carrière. Chaque fonctionnaire a droit, individuellement, à un déroulement de carrière. Celui-ci s'exerce dans le cadre de garanties collectives, inscrites dans le statut général et déclinées dans le cadre du statut particulier de chaque corps puis dans les lignes directrices de gestion. Ce corpus définit la Fonction publique de carrière, spécificité française et républicaine.

RÉMUNÉRATION

L'article L712-1 du code général de la Fonction publique prévoit la composition de la rémunération des fonctionnaires : « le traitement ; l'indemnité de résidence ; le supplément familial de traitement ; les primes et indemnités [...] ». L'article L712-2 complète : « le montant du traitement est fixé en fonction du grade du fonctionnaire et de l'échelon auquel il est parvenu [...] ».

Pour tous les personnels, l'élément principal de la rémunération est donc le traitement. Son montant est égal au nombre de points d'indice détenu (voir Structure de carrière ci-dessous) multiplié par la valeur du point. Cette valeur est commune à tous les fonctionnaires et aux contractuels. La FSU est attachée à cette valeur unique car elle garantit transparence et égalité dans la définition du traitement indiciaire. Elle génère de plus un pôle revendicatif commun à tous les personnels. Toutefois, si sa revalorisation est essentielle pour maintenir le pouvoir d'achat des personnels de la Fonction publique, l'amélioration de la structure et du déroulement des carrières est de nature à garantir la reconnaissance sociale des personnels.

STRUCTURE DE CARRIÈRE

Les corps de professeurs, CPE, Psy-ÉN, sont des corps d'État classés en catégorie A, celle des cadres : maîtres du métier, concepteurs, autonomes dans leurs choix de pratiques professionnelles. C'est ce qu'illustre, par exemple, la liberté pédagogique des professeurs.

Grades

Nos carrières sont articulées en trois grades, comme la plupart des corps de la Fonction publique d'État : un grade de recrutement (la classe normale), suivi d'un grade de débouché (la hors-classe) puis d'un grade sommital (la classe exceptionnelle). Le passage d'un grade au grade supérieur n'est pas automatique : même si nous avons gagné que la hors-classe devienne accessible à tous (cf. page 9), ce n'est pas encore le cas de la classe exceptionnelle (cf. page 10).

Échelons

Chaque grade est subdivisé en échelons, parcourus successivement l'un après l'autre en fonction d'une durée maximale de séjour, de façon automatique (cf. pages 4 et 8).

Indices

À chaque échelon correspond un indice de rémunération (appelé « indice majoré »), c'est-à-dire un nombre de points correspondant aux tables indiciaires de traitement de la Fonction publique. On obtient ainsi une grille indiciaire de rémunération propre à chaque corps (cf. page 4).

Le parcours progressif d'un échelon au suivant, puis le passage d'un grade au grade supérieur constitue le déroulement de carrière : à chaque étape, il en résulte une hausse du salaire.

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

Deux principes président au déroulement de la carrière : l'ancienneté et la « valeur professionnelle ».

■ Le principe d'ancienneté découle d'un constat évident et naturel : l'expérience professionnelle s'accroît et s'enrichit tout au long des années d'exercice dans les missions pour lesquelles on a été recruté. Il convient de le rémunérer par l'augmentation du traitement. L'application de ce principe entraîne la fixation d'une durée maximale de séjour dans chaque échelon (cf. page 4).

■ La « valeur professionnelle » est d'une autre nature. Il ne s'agit nullement du « mérite » qui ne concerne que le recrutement par concours (les lauréats sont classés « par ordre de mérite », principe issu de la Déclaration des droits du 26 août 1789). La « valeur professionnelle », qui est évaluée par la hiérarchie, porte sur la « manière de servir » : les fonctionnaires doivent rendre compte à la Nation de la façon dont ils accomplissent les missions pour lesquelles ils ont été recrutés et sont rémunérés.

La contradiction intrinsèque du système actuel d'évaluation de la « valeur professionnelle » est que cette évaluation est utilisée non pas pour améliorer les pratiques professionnelles ni le service rendu aux citoyens et aux usagers, mais pour discriminer les avancements et les promotions octroyés par l'État-employeur aux fonctionnaires au cours du déroulement de leur carrière, d'une façon très souvent ressentie comme arbitraire (cf. page 7).

CONTRACTUELS

L'article L713-1 du code général de la Fonction publique prévoit que « La rémunération des agents contractuels est fixée par l'autorité compétente en tenant compte des fonctions exercées, de la qualification requise pour leur exercice et de l'expérience de ces agents ». L'article 1-3 du décret 86-83 précise que cette rémunération doit être réévaluée au moins tous les trois ans. Les contractuels sont rémunérés sur la base d'un traitement indiciaire. Lorsqu'ils occupent un emploi permanent, ils bénéficient aussi de la plupart des indemnités afférentes à l'emploi qu'ils occupent.

Dans l'Éducation nationale, les syndicats de la FSU ont obtenu que les contractuels d'enseignement, d'éducation et de psychologie et les AESH bénéficient d'une grille de rémunération, c'est-à-dire d'une progression régulière de leur rémunération selon une grille arrêtée pour l'ensemble des personnels concernés.

Pour les contractuels d'enseignement, d'éducation et de psychologie, seuls les indices minimum et maximum sont fixés nationalement (cf. page 13). Une grille nationale indicative a été publiée par le ministère (circulaire 2017-038 du 20 mars 2017), charge à chaque rectorat d'établir la sienne après consultation des élus des personnels en comité social d'administration (CSA, ex CTA).

Pour les AESH, l'article 11 du décret 2014-724 définit une grille nationale de rémunération en 11 échelons et un changement d'échelon tous les trois ans. Pour les AED, aucune progression de rémunération n'est prévue par la réglementation, ce que nous continuons de contester.

NOS REVENDICATIONS

REVALORISER ET RÉINDEXER LE POINT D'INDICE

Confronté à la colère sociale résultant de l'explosion de l'inflation en 2022, le gouvernement a été contraint de renoncer à son dogme du gel de la valeur du point d'indice, en annonçant une hausse de 3,5 % en juillet. Alors que les prévisions pour l'année 2022 annoncent une inflation de 6,5 %, le compte n'y est pas.

Depuis 2010, les gouvernements successifs ont systématisé le gel de la valeur du point d'indice (mis à part deux modestes augmentations de +0,6 % en juillet 2016 et février 2017), organisant une dévalorisation de l'emploi public. Ainsi, depuis 2010, le point d'indice a perdu plus de 12 % de sa valeur, au détriment du pouvoir d'achat de tous, titulaires et contractuels.

La FSU revendique l'ajout immédiat de 70 points d'indice uniformément pour toutes et tous les fonctionnaires, l'augmentation de la valeur du point de 20 % et sa réindexation sur la hausse des prix, ce qui permettrait de maintenir le pouvoir d'achat des fonctionnaires et la part des richesses nationales consacrées aux rémunérations. Le minimum de la Fonction Publique ne saurait être inférieur à 1 850 € net et aucun professeur ou assimilé ne devrait débiter sa carrière à moins de 2 000 € net.

REVALORISER LES MÉTIERS DE L'ÉDUCATION

Le salaire net mensuel moyen d'un professeur, CPE, Psy-ÉN est inférieur d'environ 10 % à celui d'un cadre de la Fonction publique et d'environ un tiers à celui d'un cadre du secteur privé. Les comparaisons internationales sont défavorables à la France : au bout de 15 ans de carrière, le salaire des professeurs du second degré est inférieur de 17 % à la moyenne de l'OCDE. Ces constats résultent d'une politique salariale calamiteuse : la perte de pouvoir d'achat du point d'indice, l'augmentation de la CSG et de la retenue pour pension, l'ajournement des mesures PPCR pour un an en 2018, conduisent à une perte en euros constants équivalant à plus de deux mois de salaire par an. Revaloriser nos professions, leur rendre leur attractivité, cela ne peut alors se faire qu'en augmentant les salaires sans contrepartie d'aucune sorte. La revalorisation doit être un sujet en soi ; vouloir la lier, comme en rêvent certains à une évolution du métier synonyme d'accroissement du temps et de la charge de travail est inacceptable. C'est ce raisonnement qui avait prévalu lors de l'imposition d'une seconde heure supplémentaire, élément important de discrimination salariale dont sont victimes les femmes.

PPCR : UNE EMBELLIE QUI EN APPELLE D'AUTRES !

Les mesures PPCR de revalorisation des carrières obtenues en 2017 avaient constitué un début de réponse au déclassement subi par nos professions. La nouvelle carrière et les nouvelles grilles indiciaires issues de PPCR, malgré les insuffisances notables qui les entachent, ont constitué une amélioration globale de la carrière de tous les personnels : ce sont plus de 4,5 milliards d'euros qui ont été acquis, dont 2,2 milliards pour les personnels du second degré.

Le premier quinquennat Macron n'a, quant à lui, donné lieu à aucune mesure indiciaire, le gouvernement se contentant de mesures sur des rémunérations accessoires et de mesures indemnitaires pour les débuts de carrière, sans effet sur le calcul de la pension ultérieure. En 2022, l'ampleur de la crise de recrutement et le manque de professeurs a contraint le gouvernement à faire des annonces ambiguës et sans calendrier. Seule notre mobilisation permettra d'imposer des améliorations effectives.

LE DÉTAIL DE NOS REVENDICATIONS

Restaurer l'attractivité de nos professions passe en premier lieu par le rattrapage des pertes salariales subies, l'augmentation de la valeur du point d'indice, des mesures fortes de revalorisation des carrières et donc la reconstruction des grilles pour leur rendre leur progressivité, principe fondamental de la Fonction publique mis à mal au gré des revalorisations catégorielles. Concrètement, les syndicats de la FSU revendiquent :

- en classe normale : le raccourcissement des premiers échelons pour un accès au 4^e échelon dès deux ans de carrière, un avancement d'échelon au rythme le plus favorable aux 6^e et 8^e échelons, le raccourcissement à 3 ans des 9^e et 10^e échelons ;

- en classe exceptionnelle : un accès non contingenté à l'échelon spécial ;
- une carrière parcourue sans obstacle de grade pour atteindre l'indice sommital à la fin d'une carrière complète ;
- l'extension du dispositif avantage spécifique d'ancienneté, « ASA », à l'ensemble des conditions d'exercice difficiles : affectation dans tout établissement classé REP+ ou REP (avec un classement élargi), affectation en ZR, affectation avec complément de service... ;
- la déconnexion entre évaluation professionnelle et progression de carrière ;
- la rupture avec le « néo-management » libéral qui met les collègues en concurrence au profit d'une culture du travail en équipe et de l'entraide professionnelle.

À tous les moments de la carrière, les syndicats de la FSU sont particulièrement vigilants à ce que les promotions tiennent compte, dans chaque corps, de l'équilibre femmes/hommes.

La hors-classe : histoire d'un acquis syndical

La hors-classe est l'exemple du succès de la lutte syndicale opiniâtre, alliant revendication et action des élus des syndicats de la FSU dans les instances. Née de la revalorisation de 1989, la hors-classe, contingentée initialement à 15 % des effectifs du corps, est devenue un débouché de carrière pour toutes et tous, représentant aujourd'hui près du tiers de chaque corps. La revendication historique et constante des syndicats de la FSU d'un accès à la hors-classe pour tous avant la fin de carrière a abouti dans le cadre du protocole PPCR.

Les lignes directrices de gestion ministérielles confirment cet acquis majeur – tous les professeurs, CPE et Psy-ÉN « ont vocation à dérouler une carrière complète sur au moins deux grades » – obtenu par les syndicats de la FSU avec un barème national qui met en œuvre l'accès pour toutes et tous à la hors-classe et réduit les inégalités de traitement selon les académies et les disciplines.

La FSU continue de revendiquer la diminution des délais d'accès à la hors-classe.

La classe exceptionnelle : nouvel horizon revendicatif

Comme pour la hors-classe, il est possible de faire de la classe exceptionnelle un débouché de carrière pour toutes et tous. À la rentrée 2023, l'effectif des collègues en classe exceptionnelle aura atteint 10 % de l'effectif de chaque corps (ce qui équivaut à près de 40 % des effectifs actuellement en hors-classe), à l'issue d'une montée en charge de sept ans. Les possibilités ultérieures de promotions résulteraient alors des seuls départs à la retraite.

Les modalités d'accès à la classe exceptionnelle doivent donc être revues dans le sens d'un accès élargi : c'est une condition impérative pour une réelle revalorisation de la fin de carrière, notamment des professeurs agrégés. Pour cela, il faut revoir les modalités et la structure de promotion :

- élargir encore les conditions de recevabilité au titre de la voie 1 de promotion afin de les rendre moins inégalitaires ;
- augmenter le nombre de promotions par la voie 2, qui ne permet que 30 % des promotions ;
- calculer le nombre de promotions à la classe exceptionnelle sur la base d'un pourcentage du nombre de promouvables et non par un pourcentage de l'effectif du corps ;
- favoriser la promotion des personnels les plus avancés dans la carrière afin que leur futur départ à la retraite permette de nouvelles promotions.

TOUS ASSIMILÉS AUX AGRÉGÉS !

Les syndicats de la FSU revendiquent que la grille indiciaire de l'agrégation, revalorisée selon les principes énoncés ci-dessus, devienne la grille de référence pour les professeurs certifiés, PEPS, PLP et les corps assimilés (CPE, Psy-ÉN). Dans cette optique, l'accès au corps des professeurs agrégés par liste d'aptitude doit être élargi à toutes les disciplines et aux autres corps de professeurs, et porté à une promotion pour cinq titularisations par concours (au lieu de sept actuellement), selon un barème transparent prenant en compte l'expérience acquise.

NOS GRILLES INDICIAIRES

Classe normale		
Échelon	Durée	Indice
1	1 an	390
2	1 an	441
3	2 ans	448
4	2 ans	461
5	2 ans 6 mois	476
6	3 ans (ou 2 ans)*	492
7	3 ans	519
8	3 ans 6 mois (ou 2 ans 6 mois)*	557
9	4 ans	590
10	4 ans	629
11		673

Professeurs certifiés,
PEPS, PLP,
CPE, Psy-ÉN

Hors-classe		
Échelon	Durée	Indice
1	2 ans	590
2	2 ans	624
3	2 ans 6 mois	668
4	2 ans 6 mois	715
5	3 ans	763
6	3 ans	806
7		821

Classe exceptionnelle			
Échelon	Durée	Indice	
1	2 ans	695	
2	2 ans	735	
3	2 ans 6 mois	775	
4	3 ans	830	
5**	HEA-1	1 an	890
	HEA-2	1 an	925
	HEA-3		972

* Réduction d'un an de la durée pour 30 % des collègues

** Échelon spécial (voir p. 8)

Classe normale			
Échelon	Durée	Indice	
1	1 an	450	
2	1 an	498	
3	2 ans	513	
4	2 ans	542	
5	2 ans 6 mois	579	
6	3 ans (ou 2 ans)*	618	
7	3 ans	659	
8 / 2	3 ans 6 mois / 2 ans (ou 2 ans 6 mois)*	710	
9 / 3	4 ans / 2 ans	757	
10 / 4	4 ans / 2 ans	800	
11 / 5	4 ans et 6 mois	830	
6	HEA-1	1 an	890
	HEA-2	1 an	925
	HEA-3		972
7**	HEB-1	1 an	972
	HEB-2	1 an	1013
	HEB-3		1067

Professeurs agrégés /
Chaires supérieures⁽¹⁾

Hors-classe			
Échelon	Durée	Indice	
1	2 ans	757	
2	2 ans	800	
3	3 ans	830	
4	HEA-1	1 an	890
	HEA-2	1 an	925
	HEA-3		972

Classe exceptionnelle			
Échelon	Durée	Indice	
1	2 ans 6 mois	830	
2	HEA-1	1 an	890
	HEA-2	1 an	925
	HEA-3		972
3	HEB-1	1 an	972
	HEB-2	1 an	1013
	HEB-3		1067

(1) Les informations indiquées en italique ne concernent que les professeurs de chaires supérieures

* Réduction d'un an de la durée pour 30 % des collègues ; ** Échelon spécial (voir p. 8)

RÉMUNÉRATION DES TEMPS PARTIELS

La quotité de rémunération est égale à la quotité de service pour les temps partiels inférieurs à 80 % d'un service à temps plein.

La quotité de rémunération est majorée pour les quotités comprises entre 80 et 90 % d'un service à temps plein, selon la formule ci-dessous chez les professeurs :

(Quotité de temps partiel exprimée en pourcentage d'un service à temps complet x 4/7) + 40.

Quotité de service (exemples)		Rémunération en % du traitement brut
En fraction	En %	
14,4/18 ou 12/15 ou 16/20* ou 13,6/17**	80	85,7
15/18	83,3	87,6
17/20	85	88,6

* Pour les PEPS. ** Pour les agrégés d'EPS

SALAIRES (titulaires et stagiaires)

Indice majoré (IM)	TRAITEMENT BRUT mensuel	SALAIRE INDICIAIRE NET Sans précompte mutualiste			SUPPLÉMENT FAMILIAL 1 enfant : 2,29 €			PRIME D'ATTRACTIVITÉ	
		Zone 1	Zone 2	Zone 3	2 enfants	3 enfants	par enfant en +	Brute mensuelle	Nette mensuelle
390	1 891,51 €	1 535,55 €	1 503,22 €	1 486,23 €	76,00 €	189,45 €	135,23 €		
405	1 964,26 €	1 595,68 €	1 562,10 €	1 544,51 €	76,00 €	189,45 €	135,23 €		
431	2 090,36 €	1 699,89 €	1 664,16 €	1 645,54 €	76,00 €	189,45 €	135,23 €		
441	2 138,86 €	1 739,97 €	1 703,41 €	1 684,39 €	76,00 €	189,45 €	135,23 €	183,33 €	156,69 €
448	2 172,81 €	1 768,03 €	1 730,88 €	1 711,59 €	76,00 €	189,45 €	135,23 €	170,83 €	146,01 €
450	2 182,51 €	1 776,03 €	1 738,73 €	1 719,37 €	76,15 €	189,84 €	135,52 €		
452	2 192,22 €	1 784,06 €	1 746,59 €	1 727,14 €	76,44 €	190,62 €	136,10 €		
461	2 235,86 €	1 820,13 €	1 781,91 €	1 762,11 €	77,75 €	194,11 €	138,72 €	125 €	106,84 €
473	2 294,07 €	1 868,23 €	1 829,02 €	1 808,74 €	79,49 €	198,77 €	142,21 €		
476	2 308,61 €	1 880,25 €	1 840,79 €	1 820,39 €	79,93 €	199,93 €	143,09 €	91,66 €	78,34 €
492	2 386,21 €	1 944,38 €	1 903,58 €	1 882,56 €	82,26 €	206,14 €	147,74 €	75 €	64,10 €
498	2 415,31 €	1 968,42 €	1 927,13 €	1 905,87 €	83,13 €	208,46 €	149,49 €	183,33 €	156,69 €
501	2 429,87 €	1 980,45 €	1 938,92 €	1 917,54 €	83,57 €	209,63 €	150,36 €		
506	2 454,12 €	2 000,49 €	1 958,54 €	1 936,97 €	84,29 €	211,57 €	151,82 €		
513	2 488,06 €	2 028,54 €	1 986,01 €	1 964,16 €	85,31 €	214,28 €	153,85 €	170,83 €	146,01 €
519	2 517,17 €	2 052,59 €	2 009,57 €	1 987,48 €	86,19 €	216,61 €	155,60 €	75 €	64,10 €
525	2 546,27 €	2 076,65 €	2 033,12 €	2 010,80 €	87,06 €	218,94 €	157,35 €		
537	2 604,47 €	2 124,74 €	2 080,23 €	2 057,42 €	88,80 €	223,60 €	160,84 €		
542	2 628,71 €	2 144,77 €	2 099,84 €	2 076,84 €	89,53 €	225,54 €	162,29 €	125 €	106,84 €
551	2 672,37 €	2 180,85 €	2 135,18 €	2 111,82 €	90,84 €	229,03 €	164,91 €		
557	2 701,46 €	2 204,90 €	2 158,72 €	2 135,13 €	91,71 €	231,36 €	166,66 €	33,33 €	28,49 €
560	2 716,02 €	2 216,92 €	2 170,50 €	2 146,79 €	92,15 €	232,52 €	167,53 €		
579	2 808,16 €	2 293,07 €	2 245,07 €	2 220,61 €	94,91 €	239,89 €	173,06 €	91,66 €	78,34 €
590	2 861,51 €	2 337,16 €	2 288,25 €	2 263,36 €	96,52 €	244,16 €	176,26 €	33,33 €	28,49 €
593	2 876,07 €	2 349,20 €	2 300,03 €	2 275,03 €	96,95 €	245,33 €	177,13 €		
618	2 997,32 €	2 449,40 €	2 398,16 €	2 372,17 €	100,59 €	255,03 €	184,41 €	75 €	64,10 €
621	3 011,87 €	2 461,41 €	2 409,94 €	2 383,82 €	101,03 €	256,19 €	185,28 €		
624	3 026,42 €	2 473,44 €	2 421,71 €	2 395,48 €	101,46 €	257,35 €	186,16 €		
629	3 050,67 €	2 493,48 €	2 441,33 €	2 414,91 €	102,19 €	259,29 €	187,61 €		
635	3 079,77 €	2 517,53 €	2 464,89 €	2 438,22 €	103,06 €	261,62 €	189,36 €		
659	3 196,17 €	2 613,73 €	2 559,09 €	2 531,48 €	106,56 €	270,93 €	196,34 €	75 €	64,10 €
668	3 239,82 €	2 649,80 €	2 594,42 €	2 566,45 €	107,86 €	274,43 €	198,96 €		
673	3 264,07 €	2 669,83 €	2 614,04 €	2 585,88 €	108,59 €	276,37 €	200,41 €		
675	3 273,77 €	2 677,85 €	2 621,89 €	2 593,65 €	108,88 €	277,14 €	201,00 €		
695	3 370,77 €	2 758,02 €	2 700,39 €	2 671,36 €	111,79 €	284,90 €	206,82 €		
703	3 409,57 €	2 790,08 €	2 731,80 €	2 702,44 €	112,96 €	288,01 €	209,14 €		
710	3 443,52 €	2 818,13 €	2 759,27 €	2 729,64 €	113,98 €	290,72 €	211,18 €	33,33 €	28,49 €
715	3 467,77 €	2 838,18 €	2 778,89 €	2 749,07 €	114,70 €	292,66 €	212,64 €		
735	3 564,77 €	2 918,34 €	2 857,40 €	2 826,79 €	114,99 €	293,44 €	213,22 €		
757	3 671,47 €	3 006,51 €	2 943,75 €	2 912,27 €	114,99 €	293,44 €	213,22 €	33,33 €	28,49 €
763	3 700,57 €	3 030,56 €	2 967,30 €	2 935,58 €	114,99 €	293,44 €	213,22 €		
775	3 758,77 €	3 078,66 €	3 014,40 €	2 982,21 €	114,99 €	293,44 €	213,22 €		
800	3 880,03 €	3 178,86 €	3 112,53 €	3 079,36 €	114,99 €	293,44 €	213,22 €		
806	3 909,12 €	3 202,90 €	3 136,08 €	3 102,67 €	114,99 €	293,44 €	213,22 €		
821	3 981,87 €	3 262,99 €	3 194,93 €	3 160,90 €	114,99 €	293,44 €	213,22 €		
830	4 025,52 €	3 299,09 €	3 230,28 €	3 195,88 €	114,99 €	293,44 €	213,22 €		
890	4 316,52 €	3 539,57 €	3 465,78 €	3 428,90 €	114,99 €	293,44 €	213,22 €		
925	4 486,28 €	3 679,86 €	3 603,17 €	3 564,83 €	114,99 €	293,44 €	213,22 €		
972	4 714,23 €	3 868,24 €	3 787,66 €	3 747,37 €	114,99 €	293,44 €	213,22 €		
1013	4 913,08 €	4 032,57 €	3 948,59 €	3 906,60 €	114,99 €	293,44 €	213,22 €		
1067	5 174,98 €	4 249,01 €	4 160,54 €	4 116,31 €	114,99 €	293,44 €	213,22 €		

PRIME D'ATTRACTIVITÉ

Le gouvernement a décidé d'instituer en mars 2021 une indemnité qualifiée de « prime Grenelle » pour « valoriser les débuts de carrière ». Cette indemnité est destinée aux collègues dont l'échelon depuis le 1^{er} février 2022 est compris entre le deuxième et le neuvième de la classe normale. Il a fait le choix de ne pas revaloriser les grilles indiciaires, débutant pourtant à 1,13 SMIC pour les professeurs, CPE et Psy-ÉN. Préférer une prime non soumise à retenue pour pension civile montre le peu d'attachement de ce gouvernement au statut de la Fonction publique. Dans notre conception de la grille de rémunération, la valeur du point d'indice est commune à tous les agents publics, fonctionnaires ou contractuels. Sa valeur et son évolution sont, de ce fait, des préoccupations qui se posent en termes identiques pour tous. L'attachement de nos syndicats et de la FSU à cette valeur s'explique par la transparence qu'elle assure, par la communauté d'intérêt qu'elle montre. Pour revaloriser véritablement, ce sont donc des points d'indice qu'il faut attribuer à tous les collègues. D'ailleurs, le transfert primes-points du PPCR était dans la logique défendue par la FSU garantissant la prise en compte de davantage de points d'indice dans le calcul de la pension du fonctionnaire.

BULLETIN DE PAYE (titulaires et stagiaires)

TRÉSOR PUBLIC		DRFIP		BULLETIN DE PAYE		N° ORDRE 2	
AFFECTATION		LIBELLE		MOIS DE 1		TEMPS DE TRAVAIL 3 + DE 120 H	
GESTION POSTE		IDENTIFICATION		GRADE		ENFANTS À CHARGE	
MIN.	NUMERO	CLÉ	N° DOS.			ÉCH.	INDICE OU NB. D'HEURES
6	7			8	9	10	11
CODE	ÉLÉMENTS			A PAYER		A DÉDUIRE	
				POUR INFORMATION			
101000	TRAITEMENT BRUT 14			2 701,46			
101050	RETENUE PC 15					299,86	
102000	INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE 16			27,01			
104000	SUPPL. FAMILIAL TRAITEMENT 17			91,71			
200205	HEURES ANNÉES ENSEIGN. 18			132,19			
200364	ISOE PART FIXE			104,67			
200576	MAJOR. 1 ^{RE} HSA D'ENSEIGN.			26,44			
202206	IND. COMPENSATRICE CSG 19			22,46			
202326	« PRIME GRENELLE » 20			33,33			
202354	PARTICIPATION À LA PSE			15,00			
401201	CSG NON DÉDUCTIBLE 21					84,21	
401301	CSG DÉDUCTIBLE 22					197,97	
401501	CRDS 23					15,34	
403301	COTIS. PATRON. ALLOC. FAMIL.						
403501	COTIS. PATRON. FNAL DÉPLAFONNÉE						
403801	CONT. SOLIDARITÉ AUTONOMIE						
404001	COTIS. PATRON MALADIE DÉPLAFONNÉE						
411050	CONTRIBUTION PC						
411058	CONTRIBUTION ATI						
453000	RÉDUCTION COT. HEURES SUP. 24					- 7,93	
501080	COTIS. SAL. RAFF 25					20,27	
501180	COTIS. PAT. RAFF						
604972	TRANSFERT PRIMES/POINTS 26					32,42	
558000	IMPÔT SUR LE REVENU PRÉLEVÉ À LA SOURCE (TAUX PERSONNALISÉ... %)					
RAPPELS : VOIR DÉCOMPTÉ							
NUMÉRO SÉCURITÉ SOCIALE				TOTALS DU MOIS		3 154,27	
BASE SS DE L'ANNÉE		BASE SS DU MOIS		COÛT TOTAL EMPLOYEUR		NET À PAYER	
		28		2 512,13		642,14	
MONTANT IMPOSABLE DE L'ANNÉE		MONTANT IMPOSABLE DU MOIS		<div style="border: 1px solid black; padding: 10px; text-align: center;"> <p>Bulletin de salaire d'un professeur certifié au 8^e échelon ayant deux enfants à charge, enseignant dans un établissement classé en zone 2 de l'IR avec une HSA.</p> </div>			
		2 453,05					
COMPTABLE ASSIGNATAIRE							
MIS EN PAIEMENT LE							
VIRE AU COMPTE N°							

- Mois de référence du paiement.
- Numéro d'ordre dans l'édition du bulletin de salaire.
- Temps de travail : la mention « + DE 120 H » n'a aucun rapport avec l'horaire de service du collègue. Cela signifie qu'il effectue un service à temps complet au regard de la Sécurité sociale ; dans le cas contraire, aucune mention n'est précisée.
- Affectation : code de gestion de la DRFIP ; code de l'établissement d'affectation.
- Désignation en clair de l'établissement d'affectation.
- Identification du ministère : 206 pour l'enseignement scolaire.
- Numéro INSEE ou numéro de Sécurité sociale.
- Grade.
- Enfants à charge : élément permettant d'établir les droits éventuels aux prestations familiales et au supplément familial de traitement.
- Échelon déterminant l'indice de rémunération.
- Indice majoré (IM) correspondant au grade et à l'échelon détenu.
- Fraction de service complet.
- Codes informatiques utilisés par les services de la DRFIP.
- Traitement brut, fonction de l'échelon et de l'indice détenu par le collègue et tenant compte d'un éventuel temps partiel.
- Pension civile versée par les fonctionnaires : 11,10 % du traitement brut.
- Indemnité de résidence (IR) : cette indemnité, initialement destinée à compenser les coûts plus importants dans certaines zones (grandes villes, communautés urbaines), est attribuée suivant la répartition des lieux d'exercice en trois zones. Zone 1 (taux : 3 % du traitement brut), zone 2 (taux : 1 %) et zone 3 sans indemnité. Se renseigner auprès du S3 pour connaître les zones.
- Supplément familial de traitement (SFT). Voir page 17.
- Heures supplémentaires HSA.
- Indemnité compensatrice tenant compte des traitements et indemnités bruts soumis pendant l'année 2021 à la contribution solidarité et à une CSG fictive au taux de 5,1 %. Ce montant restera identique toute l'année 2022.
- Voir page 5.
- Contribution sociale généralisée (CSG non déductible du revenu imposable) : 2,4 % du (traitement brut + IR + SFT + indemnités – transfert primes/points) × 98,25 % + 6,8 % du montant HS et IMP × 98,25 %.
- Contribution sociale généralisée (CSG déductible du revenu imposable) : 6,8 % du (traitement brut + IR + SFT + indemnités (sauf HS et IMP) – transfert primes/points) × 98,25 %.
- Contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS) : 0,5 % du (traitement brut + IR + SFT + indemnités – transfert primes/points) × 98,25 %. Elle est prélevée sur les revenus d'activité et de remplacement perçus depuis le 1^{er} février 1996 au taux uniforme de 0,5 %, non déductible de l'impôt sur le revenu.
- Exonération de la cotisation RAFF de 5 % sur le montant des HS et IMP.
- Régime de Retraite additionnelle de la Fonction publique (RAFF). Voir page 19.
- Transfert primes/points.
- Cotisations patronales (pour information).
- Base Sécurité sociale. Il s'agit du traitement brut.
- Montant imposable : (net à payer + CSG non déductible + CRDS + PAS – montant HS et IMP).
- Ne tient pas compte du Prélèvement à la source (PAS).

RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE ET ÉVALUATION

Deux principes président au déroulement de la carrière (cf. page 2) : l'ancienneté (cf. page 4) et la « valeur professionnelle ». L'évaluation de la « valeur professionnelle » est inscrite dans un cadre collectif qui protège les droits de chacune et chacun. Elle est à distinguer d'un hypothétique « mérite » et est évaluée à l'occasion de trois « rendez-vous de carrière » inscrits dans les statuts particuliers de nos corps. Elle fait aussi l'objet d'un avis à deux autres moments de la carrière.

LES TROIS « RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE »

Doivent avoir un « rendez-vous de carrière » au cours d'une année scolaire donnée, les professeurs, CPE et Psy-ÉN appartenant à la classe normale de leur corps et situés, au 31 août de cette année scolaire :

- dans la deuxième année du 6^e échelon (1^{er} rendez-vous),
- entre dix-huit et trente mois d'ancienneté dans le 8^e échelon (2^e rendez-vous),
- dans la deuxième année du 9^e échelon (3^e rendez-vous).

Les deux premiers « rendez-vous » sont utilisés dans le cadre de l'avancement d'échelon en classe normale en vue de l'attribution (ou non) d'une réduction d'un an de la durée du séjour dans les 6^e et 8^e échelons pour l'accès, respectivement, aux 7^e et 9^e échelons (cf. page 8). Le troisième « rendez-vous » est utilisé en vue d'un accès plus ou moins rapide à la hors-classe (cf. page 9).

Le calendrier

En juillet de l'année précédant le « rendez-vous », les collègues concernés sont avisés par l'administration, via l'application SIAE (accessible par i-prof). Les « rendez-vous » se déroulent entre octobre et mai. Chaque collègue concerné est avisé quinze jours à l'avance des dates du « rendez-vous ». Ce délai de quinze jours est compté hors vacances scolaires.

Le compte rendu du « rendez-vous » est transmis via l'application SIAE au collègue qui peut, dans un délai maximal de quinze jours, y apporter ses propres observations.

i Un rendez-vous de carrière qui n'a pas pu être réalisé au cours de l'année scolaire prévue, pour quelque raison que ce soit, peut être « rattrapé » à la rentrée scolaire suivante, avant les congés d'automne. À défaut, un avis est émis par l'administration sur la base du dossier du collègue ; dans cette dernière situation, l'administration prive le collègue de son droit statutaire à contestation, ce que dénoncent les syndicats de la FSU.

L'appréciation finale de la « valeur professionnelle » sera communiquée au plus tard le 15 septembre de l'année suivant la date du rendez-vous, via l'application SIAE.

S'ouvre alors les délais de recours :

- Dans les trente jours suivant la notification initiale, le collègue peut faire un premier appel auprès du recteur (ou du ministre) de la notification initiale. S'il n'y a pas de recours effectué, la proposition initiale devient définitive.
- Dans les trente jours suivant le premier appel, le recteur (ou le ministre) peut donner une réponse. Une absence de réponse dans ce délai vaut réponse négative. Si l'évaluateur statutaire accède de sa propre initiative et dans le délai à la révision (réponse positive), c'est cette appréciation qui sera définitive. Si elle convient, le recours s'arrête.
- Dans les trente jours suivant la réponse, ou en cas d'absence de réponse, dans les soixante jours suivant le premier appel, le collègue peut faire un second appel de cette réponse (ou non-réponse) devant la commission administrative paritaire (CAP) compétente.
- À partir de février, tenue de la CAP d'appel. La décision finale sera définitive après consultation obligatoire de ladite CAP.

Le cadre réglementaire

Outre le calendrier, ces trois « rendez-vous » sont statutairement normés pour ce qui concerne leur composition (inspection, entretiens...), leur déroulement, la désignation et le rôle des évaluateurs et les modalités d'évaluation

(grilles, appréciations littérales) – voir sur nos sites.

C'est bien parce que le cadre des rendez-vous de carrière est protecteur pour les personnels et leurs droits que l'administration cherche à en limiter la portée, par le contingentement de l'attribution des meilleurs avis ou par les évaluations hors rendez-vous de carrière.

ÉVALUATIONS HORS RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE

L'administration émet un avis sur la valeur professionnelle, en dehors de ces rendez-vous de carrière, pour l'accès à la classe exceptionnelle (cf. page 10) et, pour les certifiés, PLP, PEPS, CPE et Psy-ÉN, lors de l'accès à l'échelon spécial (cf. page 8). Ces avis sont annuels et doivent être exclusivement issus de l'analyse du dossier individuel. Les syndicats de la FSU dénoncent l'absence de procédure de contestation de ces avis en CAP.

LA PROBLÉMATIQUE DU CONTINGENTEMENT

Par nature, la valeur professionnelle des personnels, observée par les « évaluateurs primaires » (chefs d'établissement et inspecteurs), ne saurait être contingentée. Toutefois, l'administration cherche à continger les avis rectoraux ou ministériels pour les faire coïncider avec les volumes de promotion qu'elle prédétermine. C'est en particulier le cas pour l'attribution des meilleurs avis au troisième « rendez-vous de carrière » pour l'accès à la hors-classe et des avis délivrés dans le cadre des campagnes de promotion à la classe exceptionnelle, et le cas échéant, à l'échelon spécial contingenté. Cela aboutit à ce que certains collègues voient par exemple leur avis dégradé d'« Excellent » à « Très satisfaisant » entre le 2^e et le 3^e rendez-vous de carrière, uniquement pour que les avis émis coïncident avec le contingentement prévu.

Être accompagné et défendu

Les syndicats de la FSU (SNES, SNEP et SNUEP) sont à votre disposition pour vous aider à suivre votre carrière et à défendre vos droits. L'expérience des élus des syndicats de la FSU est connue et reconnue de tous. Leurs conseils et leur aide sont précieux, souvent déterminants.

L'application de ces règles communes et le respect des droits de chacun doivent pouvoir être contrôlés par les élus des personnels, dans le cadre des CAP qui constituent notre rempart collectif contre l'arbitraire, le clientélisme et le favoritisme.

De nombreux outils en ligne sont mis à la disposition des collègues pour que chacune et chacun puisse être réellement acteur de sa propre carrière : cette publication ; les fiches syndicales de suivi individuel, outils essentiels pour le suivi de chaque dossier individuel, téléchargeables sur nos sites ; des précisions sur ces « rendez-vous de carrière ».



AVANCEMENT D'ÉCHELON

« L'avancement d'échelon est accordé de plein droit. Il a lieu de façon continue d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur. Il est fonction de l'ancienneté. Il se traduit par une augmentation de traitement » (art. L522-2 du code général de la Fonction publique). On avance d'un échelon au suivant dès que l'on a la durée requise dans l'échelon actuel pour atteindre l'échelon supérieur. Il en résulte une hausse du salaire. Les rythmes d'avancement diffèrent selon le grade et/ou selon le corps d'appartenance (voir page 4).

CLASSE NORMALE : LES RYTHMES COMMUNS D'AVANCEMENT

L'avancement au sein de nos corps de fonctionnaires se déroule selon un rythme unique commun à tous les membres d'un même grade. Il existe cependant deux moments de différenciation : l'un au 6^e et l'autre au 8^e échelons de la classe normale.

Qui est concerné ? De quoi s'agit-il ?

Les réductions d'ancienneté concernent les professeurs, CPE et Psy-ÉN à deux moments de la carrière. Aux 6^e et 8^e échelons de la classe normale, la durée nécessaire pour accéder à l'échelon supérieur (respectivement les 7^e et 9^e échelons) peut être réduite d'un an par une « bonification d'ancienneté ». Dans toutes les autres situations, l'avancement est automatiquement déterminé par la durée unique de séjour dans l'échelon.

Cette réduction d'ancienneté est accordée à 30 % des collègues promouvables, c'est-à-dire atteignant au cours de l'année scolaire (i.e. du 1^{er} septembre au 30 août) la durée de séjour minimale requise dans l'échelon détenu : 2 ans au 6^e échelon, 2 ans 6 mois au 8^e échelon.

Qui attribue cette réduction d'ancienneté ?

Situation	Autorité compétente
Professeurs certifiés, PEPS, PLP, CPE, Psy-ÉN gérés en académie	Le recteur
Professeurs agrégés et personnels gérés « hors académie » (certifiés, CPE, PEPS, PLP, Psy-ÉN gérés en « 29 ^e base »)	Le ministre

Comment sont départagés les promouvables ?

Les promouvables sont départagés en fonction de la « valeur professionnelle » telle qu'arrêtée à l'issue du « rendez-vous de carrière » ayant eu lieu l'année scolaire précédant l'année de promouvabilité, soit respectivement le 1^{er} « rendez-vous » pour l'accès au 7^e échelon, le 2^e « rendez-vous » pour l'accès au 9^e échelon.

L'AVANTAGE SPÉCIFIQUE D'ANCIENNETÉ (ASA)

L'ASA est une bonification d'ancienneté pour l'avancement d'échelon concernant les personnels affectés dans certaines communes relevant de la politique de la ville. Ce dispositif ne rend pas promuable plus tôt (on est promu selon la règle commune), mais, après promotion, il permet d'avancer la date d'effet de l'avancement d'échelon à raison du nombre de mois d'ASA acquis à la date de promotion.

Pour en bénéficier, il faut justifier d'une période de trois ans de services accomplis de manière continue dans un établissement de la liste ministérielle publiée par l'arrêté du 16 janvier 2001 (JORF du 18/01/2001). Ces établissements sont situés dans dix académies : Aix-Marseille, Amiens, Créteil, Lille, Lyon, Montpellier, Rouen, Strasbourg, Toulouse et Versailles. Au cours de cette période minimale de trois ans, on peut avoir été affecté sur différents établissements, mais tous doivent relever de la liste de 2001.

À l'issue de ces trois ans, il y a attribution de trois mois d'ASA. Puis, pour chaque année supplémentaire, il y a attribution de deux mois d'ASA supplémentaires. Les droits sont déterminés au 1^{er} septembre de chaque année scolaire pour une affectation à compter du 1/09/2000, ou postérieure. Le bénéfice de l'ASA ne s'applique pas lors d'un changement de grade. Il se réalisera lors du premier changement d'échelon dans le nouveau grade.

Les 30 % les mieux classés bénéficieront de la réduction d'ancienneté. L'administration est tenue de respecter les équilibres femmes/hommes : la proportion femmes/hommes parmi les collègues promus doit être celle constatée au sein des promouvables.

HORS-CLASSE ET CLASSE EXCEPTIONNELLE : LES RYTHMES UNIQUES D'AVANCEMENT

La progression dans les échelons de la hors-classe et de la classe exceptionnelle est automatique, à l'exception de l'accès au 5^e échelon de la classe exceptionnelle des professeurs certifiés, PEPS, PLP, CPE et Psy-ÉN, dit « échelon spécial » (voir ci-dessous).

L'ÉCHELON « SPÉCIAL » DE LA CLASSE EXCEPTIONNELLE

Cet échelon est contingenté pour un nombre de bénéficiaires correspondant à 20 % des effectifs de la classe exceptionnelle. Les collègues promouvables sont ceux ayant acquis une ancienneté d'au moins 3 ans dans le 4^e échelon au 31 août de l'année scolaire, y compris en cas d'ancienneté acquise par reclassement. Ils sont départagés par :

- l'avis délivré par le recteur :
 - Excellent : 30 pts
 - Très satisfaisant : 20 pts
 - Satisfaisant : 10 pts
- l'ancienneté acquise au-delà de 3 ans dans le 4^e échelon : 10 pts par année à partir de la quatrième année (maximum : 70 pts).

Comment ça fonctionne ?

- **Exemple 1 :** un collègue au 7^e échelon, ayant un droit de trois mois d'ASA, est promu automatiquement le 1/05/2023 au 8^e échelon. Son changement d'échelon prendra effet rétroactivement le 1/02/2023.
- **Exemple 2 :** un collègue au 6^e échelon depuis le 1/03/2021, affecté dans un établissement ouvrant droit à l'ASA depuis le 1/09/2020, est promu avec réduction d'ancienneté le 1/03/2023 au 7^e échelon. Ne justifiant pas de la durée minimale requise de trois ans depuis le 1/09/2020, il ne bénéficie pas de l'ASA mais garde son capital. Il passera automatiquement au 8^e échelon trois ans après, soit le 1/03/2026. Il aura alors cumulé 9 mois d'ASA. Son nouveau changement d'échelon prendra effet rétroactivement le 1/06/2025.

Faire valoir ses droits

Chaque collègue concerné doit disposer chaque année d'un arrêté lui signifiant le nombre de mois d'ASA utilisés lors de la promotion antérieure ou capitalisés en vue d'une prochaine promotion. Il convient, en toutes circonstances, de conserver par-devers soi cet arrêté : en cas de mutation, on ne perd pas les droits acquis qui ont ainsi été signifiés. Dans ce cas, transmettez une copie de cet arrêté au rectorat de votre nouvelle affectation afin que cette reprise ne soit pas oubliée.

HORS-CLASSE

Les lignes directrices de gestion fixant le cadre et les modalités d'accès à la hors-classe sont semblables pour tous les corps d'enseignement, d'éducation et de psychologie. Leurs orientations mettent en œuvre le principe, acté dans le cadre du protocole PPCR, d'un déroulement complet de carrière sur au moins deux grades en le déclinant par un barème national. Ce système de promotion assure à tous l'accès à la hors-classe en début du 11^e échelon, au plus tard.

QUI EST PROMOUVABLE ?

Sont concernés les professeurs, les CPE et les Psy-ÉN qui comptent à la fin de l'année scolaire (31 août) au moins deux ans d'ancienneté dans le 9^e échelon de la classe normale. Les collègues en activité, en position de détachement ou mis à disposition sont promouvables. Les collègues en situation particulière (stagiaire dans un autre corps, collègue en congé de longue maladie...) le sont également.

VOTRE DOSSIER DE PROMOTION

Votre dossier *I-Prof* comporte les principaux éléments de votre carrière (échelon, date et modalité d'accès au corps, affectations actuelle et antérieure...). Ces données sont automatiquement saisies sous la responsabilité de l'administration. Le SNES-FSU, le SNEP-FSU et le SNUEP-FSU vous conseillent d'en vérifier l'exactitude. En cas d'erreur, saisissez le rectorat via la messagerie *I-Prof*, sans oublier de contacter pour suivi votre section académique.

LA « VALEUR PROFESSIONNELLE »

La « valeur professionnelle » de chaque promouvable correspond à l'une des trois situations suivantes :

- 1 Vous étiez promouvable à la hors-classe l'année précédente, mais n'avez pas été promu : vous conservez l'appréciation finale de votre « valeur professionnelle » pour la nouvelle campagne de promotion à la hors-classe et les suivantes ;
- 2 Vous avez eu un « rendez-vous de carrière » l'année précédente : l'appréciation finale issue de ce « rendez-vous de carrière » sera celle utilisée pour cette campagne de promotion à la hors-classe et les suivantes ;
- 3 Les collègues ne relevant d'aucune des deux situations exposées ci-dessus se verront attribuer par le recteur une appréciation finale. Cette appréciation de la valeur professionnelle se fonde sur le dossier de l'agent (ancienne notation officielle, appréciation de l'inspecteur et du chef d'établissement, ensemble de la carrière...).

Cette appréciation finale restera valable pour les années suivantes pour chaque collègue non promu cette année à la hors-classe.



Les collègues en situation 1 ou 3, pour lesquels aucune procédure de recours n'a été instituée, ne doivent pas hésiter à faire une contestation, s'ils le souhaitent. Contactez votre section académique.

LE CALENDRIER PRÉVISIONNEL

- Professeurs certifiés, PEPS, PLP, CPE et Psy-ÉN : les dates des promotions sont fixées par les recteurs. Elles ont lieu généralement en juin.
- Professeurs agrégés : les recteurs transmettent au ministère au plus tard fin mai leurs propositions de promotion pour l'académie, classées par ordre de barème. Le ministère prononce les promotions au plus tard fin juin.

LE BARÈME NATIONAL

Le barème national est composé de deux parties : l'appréciation finale du recteur et l'ancienneté.

L'appréciation finale du recteur

Pour chaque collègue promouvable, l'appréciation du recteur est barémée ainsi :

Appréciation du recteur	Points
Excellent	145
Très satisfaisant	125
Satisfaisant	105
À consolider	95

L'ancienneté

Cette ancienneté est calculée sur la base de l'échelon en classe normale détenue à la fin de l'année scolaire (31 août) et de l'ancienneté dans cet échelon à la même date. La composition de ce barème minore fortement le poids des avis. Par exemple, tout collègue ayant trois ans d'ancienneté dans le 11^e échelon sera promu, quel que soit l'avis reçu. Nos syndicats continuent d'œuvrer dans ce sens pour permettre à tous les collègues d'accéder à la hors-classe le plus tôt possible dans la carrière.

Professeurs, CPE et Psy-ÉN		
Échelon et ancienneté dans cet échelon au 31 août	Ancienneté théorique dans la plage d'appel (en années)	Points
9+2	0	0
9+3	1	10
10+0	2	20
10+1	3	30
10+2	4	40
10+3	5	50
11+0	6	60
11+1	7	70
11+2	8	80
11+3	9	100
11+4	10	110
11+5	11	120
11+6	12	130
11+7	13	140
11+8	14	150
11+9 et plus	15 et plus	160

LES CONTINGENTS DE PROMOTIONS

Pour les professeurs certifiés, PEPS, PLP, CPE et Psy-ÉN, le ministère alloue à chaque recteur un contingent académique de promotions, proportionnel au poids que représente le nombre de promouvables dans l'académie au regard de l'ensemble de chaque corps.

Pour les professeurs agrégés, le contingent de promotions est national.

CLASSE EXCEPTIONNELLE

L'accès à la classe exceptionnelle est le résultat de l'action opiniâtre du SNES-FSU, du SNEP-FSU et du SNUEP-FSU qui mènent depuis longtemps la bataille de la revalorisation de nos carrières. Ils n'ont cessé de consolider les acquis obtenus pour les faire fructifier. Ils mettent tout en œuvre pour assurer l'effectivité de cette revalorisation : ils agissent pour que la classe exceptionnelle devienne accessible à toutes et à tous en fin de carrière.

QUI EST PROMOUVABLE ?

Sont promouvables les professeurs, les CPE et les Psy-ÉN étant à la hors-classe de leur corps respectif à la fin de l'année scolaire (31 août) en position d'activité, de détachement, de mise à disposition, de congés parental, de disponibilité pour élever un enfant.

VOTRE DOSSIER DE PROMOTION

Votre dossier *I-Prof* comporte les principaux éléments de votre carrière (échelon, date et modalité d'accès au corps, affectations actuelle et antérieure...). Ces données sont automatiquement saisies sous la responsabilité de l'administration. Nous vous conseillons d'en vérifier l'exactitude. En cas d'erreur, saisissez le rectorat via la messagerie *I-Prof*, sans oublier de contacter pour suivi votre section académique.

DEUX VOIES D'ACCÈS À LA CLASSE EXCEPTIONNELLE

La voie 1 concerne les collègues étant au moins au 3^e échelon de la hors-classe (2^e échelon pour les professeurs agrégés) et ayant été affectés au cours de leur carrière au moins six ans dans des conditions d'exercice difficiles ou sur des fonctions particulières. Cette voie permet de prononcer au moins 70 % des promotions.

Les affectations retenues sont les suivantes :

- éducation prioritaire ou CLA ;
- enseignement supérieur (CPGE, PRAG, PRCE) ;
- DCIO ;
- DDFPT (ex-chef de travaux) ;
- formateur académique ;
- tuteur ;
- conseiller en formation continue (CFC) ;
- établissement pénitentiaire et centre éducatif fermé.

Ces affectations doivent avoir été exercées en position d'activité ou de détachement. La durée minimale de six ans est décomptée par année scolaire. Seules les années complètes sont retenues. Les services à temps partiel sont comptabilisés comme des services à temps plein. En cas de cumul de ces affectations sur une même période, la durée n'est comptabilisée qu'une seule fois. Cette durée peut avoir été accomplie de façon continue ou discontinue tout au long de la carrière, elle peut aussi être composée de différents types d'affectation.

Conditions de recevabilité

■ **Éducation prioritaire ou CLA.** Sont pris en compte tous les classements « Éducation prioritaire » depuis l'origine (1982) ainsi que les établissements ayant conclu un contrat local d'accompagnement (CLA).

Toute année effectuée avec au moins 50 % du service dans un des établissements relevant de la liste ministérielle est comptée comme pleine. Pour les TZR (et les anciens TA ou TR : Titulaires académiques ou Titulaires remplaçants entre 1985 et 1999), les affectations à l'année (AFA) sont prises en compte dans les mêmes conditions.

■ **Formateurs académiques.** Les années sont prises en compte quelle que soit la quotité de service effectuée dans l'année, y compris celles effectuées avant 2015.

■ **Tuteurs de stagiaires.** Sont reconnues les fonctions de tuteur ayant ouvert droit à indemnité au titre des décrets 92-216, 2001-811, 2010-951, 2014-1016 et 2014-1017.

■ **Exercice en STS.** Le ministère a unilatéralement décidé en 2019 de ne plus prendre en compte les services effectués en STS (et classes assimilées). Seules restent toutefois acquises et reconnues les années enregistrées à ce titre lors des campagnes de promotion 2017 et 2018.

La voie 2 : l'ancienneté de carrière

Cette voie concerne tous les collègues placés au dernier échelon de la hors-classe (pour les professeurs agrégés : au dernier chevron). Elle permet de prononcer au plus 30 % des promotions.

L'AVIS DU RECTEUR

Pour chaque collègue promouvable, l'IA-IPR ou l'IEC compétent et le chef d'établissement (IEN-IO et DASEN pour les DCIO) formuleront chacun via *I-Prof* une appréciation littéraire. Ces appréciations seront consultables par chaque collègue « dans un délai raisonnable avant la tenue de la commission paritaire », indique la note de service ministérielle.

Le recteur formulera ensuite, à partir de ces appréciations primaires et du dossier tel que figurant dans *I-Prof*, un avis se déclinant en quatre degrés : « excellent / très satisfaisant / satisfaisant / insatisfaisant ». Le nombre des avis « excellent » ou « très satisfaisant » est contingenté en proportion du nombre de promouvables.

LE BARÈME

Le barème est national et composé de deux parties.

L'ancienneté en hors-classe

Professeurs certifiés, PEPS, PLP, CPE, Psy-ÉN	Professeurs agrégés	Points
Échelon détenu dans la hors-classe et ancienneté dans cet échelon au 31 août		
3 + 0	2 + 0	3
3 + 1	2 + 1	6
3 + 2	3 + 0	9
4 + 0	3 + 1	12
4 + 1	3 + 2	15
4 + 2	4 + 0	18
5 + 0	4 + 1	21
5 + 1	4 + 2	24
5 + 2	4 + 3	27
6 + 0	4 + 4	30
6 + 1	4 + 5	33
6 + 2	4 + 6	36
7 + 0	4 + 7	39
7 + 1	7 + 8	42
7 + 2	4 + 9	45
7 + 3 et plus	4 + 10 et plus	48

L'avis du recteur

- Excellent : 140 points
- Très satisfaisant : 90 points.
- Satisfaisant : 40 points.
- Insatisfaisant : 0 point.

LE CALENDRIER DES PROMOTIONS

- Professeurs certifiés, PEPS, PLP, CPE, Psy-ÉN : promotions entre juin et juillet, selon l'académie.
- Professeurs agrégés : le ministère prononcera les promotions fin juin ou début juillet.

CLASSEMENT

APRÈS LE CONCOURS : LE CLASSEMENT

La prise en compte de certaines activités effectuées avant l'année de stage permet de débiter sa carrière à un échelon du corps d'accueil plus élevé que le premier. Le classement prendra effet à la date de nomination comme stagiaire. Les dossiers des agrégés sont traités par le ministère ; ceux des autres professeurs, CPE et Psy-ÉN par le rectorat.

Il existe trois types de prise en compte des services antérieurs à la réussite au concours :

- les services effectués dans le privé ;
- la « reconstitution de carrière » qui concerne AED, titulaires certifiés, PEPS, PLP, CPE et Psy-ÉN ;
- les « réductions d'ancienneté » qui concerne les contractuels.

Services dans le privé

Sont repris à raison des deux tiers de leur durée, les services :

- des lauréats des CAPET et des CAPLP des disciplines générales, justifiant d'au moins cinq années de pratique professionnelle en qualité de cadre ;
- des lauréats des CAPLP des spécialités professionnelles, justifiant d'au moins cinq années de pratique professionnelle ;
- des lauréats des CAPLP des spécialités pour lesquelles il n'existe pas de diplôme supérieur au niveau IV, justifiant d'au moins sept années de pratique professionnelle ;
- des lauréats des troisièmes concours enseignants, d'éducation et de psychologues de l'Éducation nationale.

D'autres services peuvent être pris en compte comme les années d'ENS, les années de lecteur ou d'assistant à l'étranger...

Reconstitution de carrière

Chaque corps est affecté d'un coefficient caractéristique (agrégés : 175 ; les autres professeurs, CPE et Psy-ÉN : 135 ; AED : 100). L'ancienneté théorique dans le nouveau corps est obtenue en multipliant l'ancienneté théorique dans l'ancien par le quotient des coefficients caractéristiques des corps concernés. L'ancienneté théorique pour atteindre un échelon est égale à la somme du temps maximal d'attente pour passer d'un échelon au suivant, en sachant que 1 a = 12 m et que 1 m = 30 j.

Exemple d'application : classement d'un certifié ou assimilé dans le corps des agrégés. Un collègue au 11^e échelon (indice 673) depuis le 6 février devenu agrégé au 1^{er} septembre suivant sera reclassé au 9^e échelon (indice 757) avec un reliquat d'ancienneté dans l'échelon de 2 ans 5 mois et 28 jours.

■ Méthode de calcul :

1. Ancienneté théorique dans l'ancien corps : 11^e échelon = 26 a + 6 m 25 j d'ancienneté dans l'échelon au 1^{er} septembre = 26 a 6 m 25 j.

2. Application des coefficients caractéristiques :
26 a 6 m 25 j x 135/175 = 20 a 5 m 28 j.

3. Classement dans le nouveau corps :

9^e échelon = 18 a + 2 a 5 m 28 j d'ancienneté dans cet échelon.

Réductions d'ancienneté

Les services accomplis en tant que contractuel dans des fonctions de catégorie A sont retenus à raison de la moitié de leur durée jusqu'à douze ans et des trois quarts au-delà de douze ans. Il n'est pas tenu compte des services lorsque l'interruption qui sépare leur cessation de la nomination dans le nouveau corps est supérieure à un an. Les services pris en compte peuvent être discontinus, à la condition que les interruptions de fonctions ne soient pas supérieures à un an.

Exemple d'application. Une collègue contractuelle pendant les quatre dernières années à l'indice 367 se voit classée directement au 3^e échelon des certifiés soit à l'indice 448.

La clause de sauvegarde

Les collègues classés à un indice inférieur à celui qu'ils détenaient en tant que contractuel le conservent.

Exemple d'application. Une collègue contractuelle depuis quatre ans à l'indice 476 (équivalent de l'indice du 5^e échelon des certifiés) serait sans cette disposition classée au 3^e échelon des certifiés sans reliquat soit à l'indice 448. Elle conserve l'indice 476 jusqu'à son arrivée au 5^e échelon.

APRÈS LA PROMOTION : LE RECLASSEMENT

Le reclassement en hors-classe ou en classe exceptionnelle au 1^{er} septembre s'opère à indice égal ou immédiatement supérieur, avec conservation de l'ancienneté. Si cette ancienneté permet d'accéder à l'échelon supérieur, le reclassement est effectué à cet échelon sans conservation d'ancienneté.

► Hors-classe

Ancienne situation		Nouvelle situation	
Échelon au 1 ^{er} septembre	IM*	Échelon de reclassement	IM*
Certifié / PEPS / PLP / CPE / Psy-ÉN classe normale		Certifié / PEPS / PLP / CPE / Psy-ÉN hors-classe	
11 ^e avec 2,5 ans ou +	673	5 ^e sans ancienneté	763
11 ^e avec moins de 2,5 ans	673	4 ^e avec ancienneté conservée	715
10 ^e avec 2,5 ans ou +	629	4 ^e sans ancienneté	715
10 ^e avec moins de 2,5 ans	629	3 ^e avec ancienneté conservée	668
Agrégé classe normale		Agrégé hors-classe	
11 ^e avec 3 ans ou +	830	4 ^e sans ancienneté (HEA-1)	890
11 ^e avec moins de 3 ans	830	3 ^e avec ancienneté conservée	830
10 ^e avec 2 ans ou +	800	3 ^e sans ancienneté	830
10 ^e avec moins de 2 ans	800	2 ^e avec ancienneté conservée	800

* IM : indice majoré

► Classe exceptionnelle

Ancienne situation		Nouvelle situation	
Échelon au 1 ^{er} septembre	IM*	Échelon de reclassement	IM*
Certifié / PEPS / PLP / CPE / Psy-ÉN hors-classe		Certifié / PEPS / PLP / CPE / Psy-ÉN classe exceptionnelle	
7 ^e	821	4 ^e avec ancienneté conservée	830
6 ^e	806	4 ^e sans ancienneté	830
5 ^e avec 2,5 ans ou +	763	3 ^e avec ancienneté conservée	775
5 ^e avec moins de 2,5 ans	763	3 ^e sans ancienneté	775
4 ^e avec 2 ans ou +	715	2 ^e avec ancienneté conservée	735
4 ^e avec moins de 2 ans	715		
Agrégé hors-classe		Agrégé classe exceptionnelle	
4 ^e (HEA-3) avec 1 an ou +	972	3 ^e (HEB-2) sans ancienneté	1013
4 ^e (HEA-3) avec moins de 1 an	972	2 ^e (HEA-3) avec ancienneté conservée	972
4 ^e (HEA-2) avec moins de 1 an	925	2 ^e (HEA-2) avec ancienneté conservée	925
4 ^e (HEA-1) avec moins de 1 an	890	2 ^e (HEA-1) avec ancienneté conservée	890
3 ^e avec 2,5 ans ou +	830	2 ^e (HEA-1) sans ancienneté	890
3 ^e avec moins de 2,5 ans	830	1 ^{er} avec ancienneté conservée	830

* IM : indice majoré

BULLETIN DE PAYE (contractuels)

DRFIP				BULLETIN DE PAYE		N° ORDRE 2			
TRÉSOR PUBLIC				MOIS DE 1		TEMPS DE TRAVAIL 3 151,57			
AFFECTATION				LIBELLE		SIRET			
GESTION POSTE 4				5					
IDENTIFICATION				GRADE	ENFANTS À CHARGE	ÉCH.	INDICE OU NB. D'HEURES	TAUX HORAIRE OU NBI	TEMPS PARTIEL
MIN. 6	NUMERO 7	CLE	N° DOS.	8	9		10		11
CODE	ÉLÉMENTS			A PAYER	A DÉDUIRE	POUR INFORMATION			
101000	TRAITEMENT BRUT 13			1 779,96					
104000	SUPPL. FAMILIAL TRAITEMENT 14			2,29					
200364	ISOE PART FIXE			104,67					
202327	« PRIME GRENELLE » 15			100,00					
202354	PARTICIPATION A LA PSC			15,00					
401112	COT. SAL. VIEILLESSE PLAFON. 16				137,10				
401210	CSG NON DÉDUCTIBLE 17				47,21				
401310	CSG DÉDUCTIBLE 18				133,75				
401510	CRDS 19				9,83				
402112	COT. SAL. VIEILLESSE DÉPLAFON. 20				7,95				
403212	COT. PAT. FDS NAT. AIDE LOGT								
403312	COT. PAT. ALLOC. FAMIL.								
403612	COT. PAT. VIEILLESSE PLAF.								
403712	COT. PAT. VIEILLESSE DÉPLAF.								
403812	CONT. SOLIDARITÉ AUTONOMIE								
404012	COTIS. PAT. MALADIE DÉPLAF.								
501010	COTIS. OUV. TRANCH. A IRCANTEC 21				55,57				
501110	COTIS. PAT. TRANCH. A IRCANTEC								
554500	COT. PAT. VST MOBILITÉ								
558000	IMPÔT SUR LE REVENU PRÉLEVÉ À LA SOURCE (TAUX PERSONNALISÉ... %)					22			
RAPPELS : VOIR DÉCOMPTÉ									
NUMÉRO SÉCURITÉ SOCIALE				TOTAUX DU MOIS	2 001,92	391,41			
BASE SS DE L'ANNÉE		BASE SS DU MOIS 23		COÛT TOTAL EMPLOYEUR	NET À PAYER 25	1 610,51	TOTAL CHARGES PATRONALES		
MONTANT IMPOSABLE DE L'ANNÉE		MONTANT IMPOSABLE DU MOIS 24		Bulletin de salaire d'un professeur contractuel à l'indice 367 ayant un enfant à charge.					
		1 667,55							
COMPTABLE ASSIGNATAIRE									
MIS EN PAIEMENT LE									
VIRE AU COMPTE N°									

- Mois de référence du paiement.
- Numéro d'ordre dans l'édition du bulletin de salaire.
- Temps de travail :
 - la mention « 151,67 » n'a aucun rapport avec l'horaire de service du collègue. Cela signifie qu'il effectue un service à temps complet au regard de la Sécurité sociale ;
 - dans le cas contraire, aucune mention n'est précisée.
- Affectation :
 - code de gestion de la DRFIP ;
 - code de l'établissement d'affectation.
- Désignation en clair de l'établissement d'affectation.
- Identification du ministère :
 - 206 pour l'enseignement scolaire.
- Numéro INSEE ou numéro de Sécurité sociale.
- Catégorie.
- Enfants à charge :
 - élément permettant d'établir les droits éventuels aux prestations familiales et au supplément familial de traitement.
- Indice majoré (IM) correspondant à la catégorie de non-titulaire.
- Fraction de service complet ou fraction indemnités de vacances.
- Codes informatiques utilisés par les services de la Trésorerie générale.
- Traitement brut fonction de l'indice détenu par le collègue et tenant compte d'un éventuel temps partiel.
- Supplément familial de traitement. Voir page 17.
- Prime d'attractivité. Voir page 5.
- Assurance vieillesse :
 - 6,90 % du (traitement brut + IR + SFT + indemnités).
- Contribution sociale généralisée (CSG non déductible du revenu imposable) :
 - 2,4 % du (traitement brut + IR + SFT + indemnités) × 98,25 %.
- Contribution sociale généralisée (CSG déductible du revenu imposable) :
 - 6,8 % du (traitement brut + IR + SFT + indemnités) × 98,25 %.
- Contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS) :
 - 0,5 % du (traitement brut + IR + SFT + indemnités) × 98,25 %. Elle est prélevée sur les revenus d'activité et de remplacement perçus depuis le 1^{er} février 1996 au taux uniforme de 0,5 %, non déductible de l'impôt sur le revenu.
- Cotisation déplafonnée d'assurance vieillesse :
 - 0,40 % du (traitement brut + IR + SFT + indemnités).
- Cotisation retraite complémentaire IRCANTEC :
 - 2,80 % du (traitement brut + IR + indemnités).
- Cotisations patronales (pour information).
- Base Sécurité sociale :
 - il s'agit de la somme du traitement brut, de l'IR, du SFT et des indemnités.
- Montant imposable :
 - il s'agit de la somme du net à payer, de la CRDS et de la CSG non déductible.
- Ne tient pas compte du prélèvement à la source (PAS).

CONTRACTUELS ET AESH

Indice majoré (IM)	TRAITEMENT BRUT mensuel	SALAIRE INDICIAIRE NET Sans précompte mutualiste			SUPPLÉMENT FAMILIAL			PRIME D'ATTRACTIVITÉ	
		Zone 1	Zone 2	Zone 3	1 enfant : 2,29 €			Brute mensuelle	Nette mensuelle
					2 enfants	3 enfants	par enfant en +		
352	1 707,21 €	1 413,25 €	1 385,82 €	1 372,11 €	76,00 €	189,45 €	135,23 €	100,00 €*	80,37 €*
354	1 716,91 €	1 421,29 €	1 393,70 €	1 379,90 €	76,00 €	189,45 €	135,23 €	100,00 €	80,37 €
355	1 721,76 €	1 425,29 €	1 397,62 €	1 383,80 €	76,00 €	189,45 €	135,23 €		
365	1 770,26 €	1 465,46 €	1 436,99 €	1 422,76 €	76,00 €	189,45 €	135,23 €		
367	1 779,96 €	1 473,48 €	1 444,85 €	1 430,57 €	76,00 €	189,45 €	135,23 €	100 €	80,37 €
372	1 804,21 €	1 493,56 €	1 464,56 €	1 450,06 €	76,00 €	189,45 €	135,23 €	91,67 €	73,68 €
375	1 818,76 €	1 505,60 €	1 476,37 €	1 461,75 €	76,00 €	189,45 €	135,23 €		
385	1 867,26 €	1 545,74 €	1 515,73 €	1 500,74 €	76,00 €	189,45 €	135,23 €		
388	1 881,81 €	1 557,79 €	1 527,54 €	1 512,43 €	76,00 €	189,45 €	135,23 €	91,67 €	73,68 €
389	1 886,66 €	1 561,81 €	1 531,48 €	1 516,33 €	76,00 €	189,45 €	135,23 €	87,50 €	70,33 €
395	1 915,76 €	1 585,90 €	1 555,10 €	1 539,70 €	76,00 €	189,45 €	135,23 €		
405	1 964,26 €	1 626,05 €	1 594,47 €	1 578,70 €	76,00 €	189,45 €	135,23 €		
407	1 973,96 €	1 634,07 €	1 602,34 €	1 586,49 €	76,00 €	189,45 €	135,23 €	83,33 €	66,98 €
410	1 988,51 €	1 646,12 €	1 614,15 €	1 598,18 €	76,00 €	189,45 €	135,23 €	83,33 €	66,98 €
415	2 012,76 €	1 666,19 €	1 633,84 €	1 617,66 €	76,00 €	189,45 €	135,23 €		
425	2 061,26 €	1 706,34 €	1 673,22 €	1 656,64 €	76,00 €	189,45 €	135,23 €		
431	2 090,36 €	1 730,44 €	1 696,82 €	1 680,04 €	76,00 €	189,45 €	135,23 €	75 €	60,28 €
435	2 109,76 €	1 746,48 €	1 712,58 €	1 695,64 €	76,00 €	189,45 €	135,23 €		
453	2 197,07 €	1 818,77 €	1 783,46 €	1 765,80 €	76,58 €	191,01 €	136,39 €	66,67 €	53,59 €
457	2 216,47 €	1 834,83 €	1 799,20 €	1 781,39 €	77,16 €	192,56 €	137,56 €	66,67 €	53,59 €
475	2 303,77 €	1 907,09 €	1 870,06 €	1 851,55 €	79,78 €	199,54 €	142,80 €	66,67 €	53,59 €
489	2 371,67 €	1 963,30 €	1 925,18 €	1 906,11 €	81,82 €	204,97 €	146,87 €	66,67 €	53,59 €
498	2 415,32 €	1 999,42 €	1 960,61 €	1 941,20 €	83,13 €	208,47 €	149,49 €	66,67 €	53,59 €
521	2 526,87 €	2 091,78 €	2 051,17 €	2 030,86 €	86,48 €	217,39 €	156,18 €	33,33 €	26,79 €
523	2 536,57 €	2 099,81 €	2 059,04 €	2 038,66 €	86,77 €	218,17 €	156,76 €	33,33 €	26,79 €
548	2 657,82 €	2 200,18 €	2 157,47 €	2 136,10 €	90,40 €	227,87 €	164,04 €	33,33 €	26,79 €
553	2 682,07 €	2 220,25 €	2 177,15 €	2 155,60 €	91,13 €	229,81 €	165,49 €	33,33 €	26,79 €
573	2 779,07 €	2 300,56 €	2 255,90 €	2 233,55 €	94,04 €	237,57 €	171,31 €	33,33 €	26,79 €
585	2 837,27 €	2 348,74 €	2 303,12 €	2 280,34 €	95,79 €	242,22 €	174,81 €	33,33 €	26,79 €
598	2 900,32 €	2 400,91 €	2 354,31 €	2 331,00 €	97,68 €	247,27 €	178,59 €	33,33 €	26,79 €
620	3 007,02 €	2 489,26 €	2 440,93 €	2 416,76 €	100,88 €	255,80 €	184,99 €	33,33 €	26,79 €
623	3 021,57 €	2 501,31 €	2 452,73 €	2 428,45 €	101,32 €	256,97 €	185,86 €	33,33 €	26,79 €
650	3 152,52 €	2 609,70 €	2 559,03 €	2 533,70 €	105,25 €	267,44 €	193,72 €	33,33 €	26,79 €
680	3 298,02 €	2 730,15 €	2 677,13 €	2 650,63 €	109,61 €	279,08 €	202,45 €	33,33 €	26,79 €
710	3 443,52 €	2 850,59 €	2 795,23 €	2 767,57 €	113,98 €	290,72 €	211,18 €	33,33 €	26,79 €
741	3 593,87 €	2 982,72 €	2 922,93 €	2 893,05 €	114,99 €	293,44 €	213,22 €	33,33 €	26,79 €
783	3 797,58 €	3 165,06 €	3 101,91 €	3 070,36 €	114,99 €	293,44 €	213,22 €	33,33 €	26,79 €
821	3 981,88 €	3 322,84 €	3 256,65 €	3 223,56 €	114,99 €	293,44 €	213,22 €	33,33 €	26,79 €

* Uniquement pour les contractuels d'enseignement, d'éducation et de psychologie.

CONTRACTUELS

Contractuels en formation initiale

L'indice de rémunération attribué à chaque contractuel est déterminé par le recteur.

1. Catégorie de classement

Le décret n° 2016-1171 du 29 août 2016 prévoit que les contractuels sont classés en deux catégories en fonction de leurs diplômes.

- 1^{re} catégorie : contractuels remplissant les conditions de diplôme pour passer le concours interne des corps concernés.
- 2^e catégorie : contractuels détenant un titre ou diplôme sanctionnant deux années d'études après le bac.

CATÉGORIE	Indice nouveau majoré	
	Minimum	Maximum
1	367	821
2	352	620

Les contractuels recrutés pour enseigner en post-bac peuvent être rémunérés hors-échelle

2. Évolution de la rémunération

Depuis 2014, l'article 1-3 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 prévoit que le montant de la rémunération est fixé par l'autorité administrative et doit prendre en compte, notamment, les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience. Il impose également une réévaluation du traitement au moins tous les trois ans, tant pour les contractuels en CDD qu'en CDI. Les syndicats de la FSU se battent pour cette application.

Sur le front de la précarité, si les AESH et les AED ont maintenant accès au CDI, les dernières années se concrétisent par une dégradation continue du fait du tarissement des recrutements de titulaires par concours, de l'épuisement des plans de résorption de la précarité qui n'ont pas été réactivés depuis de longues années, et de la volonté politique de privilégier le recours à l'emploi sous contrat par rapport à l'emploi sous statut de fonctionnaire. Les syndicats de la FSU revendiquent des plans de titularisation et la transposition à la rémunération des personnels précaires des mesures prises pour les titulaires (exemple : la prime REP/REP+ pour les AED).

ASSISTANTS D'ÉDUCATION

Les AED sont rémunérés sur la base de l'indice 362 (362 en CDI).

AESH

L'indice de rémunération est fixé dans une grille comprenant onze échelons allant de l'indice 352 (échelons 1 et 2) à l'indice 435. Le premier échelon correspond au premier CDD, le deuxième échelon correspond aux CDD suivants. Les collègues en CDI sont au 3^e échelon pendant les trois premières années, puis au 4^e échelon pendant les trois années suivantes, et ainsi de suite.

ASSISTANTS ÉTRANGERS ET ASSISTANTS LOCAUX DE LANGUE VIVANTE

Depuis le 1^{er} juillet 2022, la rémunération mensuelle des assistants étrangers de langue vivante est de 1 010,67 € brut (soit 812,28 € net).

INDEMNITÉS (montants bruts)

■ Indemnité de suivi et d'orientation des élèves

Part fixe : bénéficiaires, les personnels enseignants du second degré exerçant dans les établissements scolaires du second degré ou affectés au CNED.

Taux annuel : 1 256,04 €.

Son versement est mensuelisé : 104,67 € par mois.

Part modulable : extension de l'indemnité de professeur principal.

Les taux ont été fixés par le ministère en fonction des niveaux d'intervention : Sixième, Cinquième, Quatrième des collèges et LP : 1 289,40 € ; Troisième des collèges et LP et Seconde de LEGT : 1 475,76 € ; Première et Terminale des LEGT et autres divisions des LP : 937,92 €. Pour les agrégés, taux fixe et non revalorisable tant que ce taux demeurera supérieur au taux de la part modulable (professeurs principaux en Sixième, Cinquième, Quatrième, Troisième et Seconde) : 1 609,40 €. Elle est versée comme suit : 2/12^e en octobre, puis 1/12^e de novembre à août.

■ **Indemnité forfaitaire pour les CE/CPE :** 1 450 €/an, versement mensuel.

■ **Indemnité de fonctions pour les Psy-ÉN EDO :** 1 192,80 €/an.

■ **Indemnité de charges administratives (ICA) pour les DCIO.** Taux moyen annuel : 1 023,85 € ; taux maximal annuel : 2 465,86 €.

■ **Indemnité de sujétions particulières aux professeurs documentalistes :** 1 000 €/an, versement mensuel.

■ **Indemnité de sujétion allouée aux enseignants assurant au moins 6 h d'enseignement dans les classes de CAP ou de Première et Terminale bac pro et aux enseignants d'EPS assurant au moins 6 h en cycle terminal :** 400 €/an, versement mensuel.

■ **Indemnité de sujétion allouée aux personnels enseignants du second degré assurant des enseignements devant plus de 35 élèves.** Elle est versée aux enseignants assurant au moins 6 heures devant 1 ou plusieurs groupes avec plus de 35 élèves : 1 250 €.

■ **Indemnité de fonctions particulières allouée aux personnels enseignants des CPGE.** Cette indemnité est versée mensuellement à tous ceux qui exercent au minimum : soit 4 heures en CPGE devant un même groupe d'élèves ; soit 8 heures devant plusieurs groupes. 1 101,36 €/an.

■ **Indemnité pour études dirigées et accompagnement éducatif hors temps scolaire (décret 2009-81 du 21 janvier 2009).** Taux horaire : enseignant HSE, documentalistes et CPE, 30 € ; autres intervenants, 15,99 €.

■ **Indemnités pour activités péri-éducatives (décret 90-807 du 11 septembre 1990).** Taux horaire : 24,65 €.

■ **Indemnités REP et REP+.** La politique ministérielle d'éducation prioritaire distingue deux niveaux d'intervention : les REP et les REP+ qui concernent les quartiers ou les secteurs isolés qui connaissent les plus grandes concentrations de difficultés sur le territoire. La rémunération annuelle brute est de 5 114 € brut pour exercice à temps complet dans un établissement REP+ et de 1 734 € dans un établissement REP. Elle est versée au prorata du temps d'enseignement. Le versement est mensuel. Les Psy-ÉN exerçant dans l'un au moins des établissements REP ou REP+ perçoivent l'indemnité REP. Depuis la rentrée 2021, une part variable en REP+ est attribuée aux établissements selon des indicateurs qui vont à l'encontre des objectifs recherchés pour le travail d'équipe. Plus on individualise la rémunération, plus la concurrence existe... Cette part variable sera à hauteur maximale de 702 € et tous les collègues ne pourront donc pas la toucher.

■ **Indemnité compensatoire pour frais de transport pour les personnels en service en Corse.** Le taux de l'indemnité est fixé à 1 076,84 € par agent. Lorsque le conjoint ne perçoit pas cette indemnité compensatoire à titre personnel, ce montant est porté à 1 206,62 €. Ces montants sont majorés de 92,67 € par enfant au titre duquel l'agent perçoit le supplément familial de traitement. Taux inchangé depuis le 1/01/12.

■ **Indemnité de fonction Lutte contre le décrochage scolaire :** 844,19 €. Cette indemnité est versée aux personnels détenteurs du CPLDS exerçant les fonctions.

■ **Indemnités de sujétions spéciales aux CFC.** 7 860,87 €/an.

■ **Indemnités de sujétions des personnels titulaires remplaçants.** Comme le précisent le décret 89-825 du 9 novembre 1989 et la circulaire d'application 91-510 du 9/10/91, toute affectation en remplacement hors de l'établissement de rattachement, jusqu'à la fin de l'année scolaire et intervenant postérieurement à la date de la rentrée scolaire, ouvre droit au versement de l'ISSR.

Distance entre le lieu de la résidence administrative et le lieu où s'effectue le remplacement	Taux de l'indemnité journalière par remplacement effectué
Moins de 10 km	15,94 €
De 10 à 19 km	21,04 €
De 20 à 29 km	26,16 €
De 30 à 39 km	30,87 €
De 40 à 49 km	36,86 €
De 50 à 59 km	42,89 €
De 60 à 80 km	49,24 €
Par tranche supplémentaire de 20 km	+ 7,34 €

■ **Indemnité pour mission particulière (IMP).** Le décret indemnitaire 2015-475 définit les missions particulières, et par la circulaire d'application 2015-058 le ministère rend prioritaires les deux types de mission de coordonnateur de discipline et celle de référent « ressources numériques ». Huit missions particulières sont recensées avec celle consacrée à l'EPS. L'indemnité est versée par neuvième d'octobre à juin.

Mission particulière	Taux annuel de référence	Autres taux en fonction de la charge effective de travail
Coordination de discipline	1 250 €	625 € ou 2 500 €
Référent pour les ressources et usages pédagogiques numériques	1 250 € ou 2 500 € ou 3 750 €	« selon la charge de travail et le niveau d'expertise requis »
Référent décrochage	1 250 €	625 € ou 2 500 €
Référent culture	625 €	1 250 €
Tutorat des élèves en lycée	312,50 € ou 625 €	« en fonction de l'importance effective de la mission »
Coordination de cycle d'enseignement	1 250 €	625 € ou 2 500 €
Coordination de niveau d'enseignement	1 250 €	2 500 € (3 750 € « à titre exceptionnel »)

■ **Prime entrée dans le métier.** Versée à la première titularisation dans un corps de personnels d'enseignement, d'éducation ou d'orientation si affectation dans un établissement relevant du MEN : 1 500 € en deux fractions, novembre et février. Les ex-non-titulaires reclassés selon les dispositions du décret 51-1423 n'en bénéficient pas.

■ **Indemnité allouée à certains personnels enseignants stagiaires et aux CPE stagiaires :** 1 200 €/an, versement mensuel.

■ **Indemnité pour charges particulières pour les enseignants accomplissant tout ou partie de leur service en FCA.** Montant moyen annuel : 756,31 €. Indemnité variable, fixée par le chef d'établissement ; elle est versée en fin d'année.

■ **Indemnité de sujétions d'exercice pour les enseignants accomplissant tout ou partie de leur service en FCA :** 947,24 €/an.

■ **Indemnité de responsabilité créée en faveur des personnels enseignants exerçant les fonctions de directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques :** 6 563 € pour exercice dans une ou plusieurs sections comportant plus de 1 000 élèves ; 5 740 € pour exercice dans une ou plusieurs sections comportant de 400 à 1 000 élèves ; 4 917 € pour exercice dans une ou plusieurs sections comportant moins de 400 élèves.

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

TAUX DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Il faut distinguer :

■ les heures supplémentaires annuelles (HSA). Ce sont les heures faites toute l'année. Elles figurent donc à l'état VS. Le taux annuel est déterminé en tenant compte du traitement moyen et du maximum de service du collègue concerné ;

■ les heures supplémentaires effectives (HSE). Ce sont les heures faites ponctuellement, y compris celles liées au remplacement de courte durée (Rô-bien).

DES TAUX SUR MESURE

La rémunération des heures supplémentaires a toujours fait l'objet de savants calculs de la part de tous les gouvernements afin de ne pas les payer au tarif de l'heure « normale » et encore moins de leur appliquer une majoration comme pour les salariés du privé. Les HSA, dont le montant est annuel,

sont payées d'octobre à juin (*i.e.* par 1/9^e). Le montant de la première heure est majoré de 20 % par rapport au taux de base. La détermination du taux de l'HSE est très spécifique : 1/36^e du taux de l'HSA, majoré de 25 %.

DES HS TRÈS PEU RÉMUNÉRÉES

La rémunération de la première HSA devient inférieure à celle de l'heure ordinaire (incluse dans un service à temps complet) dès le 5^e échelon. Au 8^e échelon, pour porter la rémunération d'une HS à 125 % de cette heure ordinaire, il faudrait par exemple augmenter le taux annuel de l'HSA de plus de 90 % pour les certifiés et PLP.

Le SNES-FSU continue de réclamer que les CPE, documentalistes et Psy-ÉNO intervenant dans le cadre de l'encadrement éducatif soient rémunérés au même niveau que les professeurs.

Catégories de bénéficiaires	ORS	Code	MONTANTS BRUTS			
			1 ^{re} HSA*	Autre HSA	HSE	Interrogations orales (« colles »)
Professeur de chaires supérieures	8 heures	157	4 541,98 €	3 784,98 €	131,42 €	78,85 €
	9 heures	01	4 037,32 €	3 364,43 €	116,82 €	70,09 €
	10 heures	90	3 633,56 €	3 027,99 €	105,14 €	63,08 €
	11 heures	91	3 303,26 €	2 752,72 €	95,58 €	57,35 €
Autres professeurs donnant tout leur service en CPGE	8 heures	161	3 868,09 €	3 223,41 €	111,92 €	67,15 €
	9 heures	06	3 438,30 €	2 865,25 €	99,49 €	59,69 €
	10 heures	07	3 094,47 €	2 578,73 €	89,54 €	53,72 €
	11 heures	08	2 813,15 €	2 344,30 €	81,40 €	48,84 €
Professeur agrégé hors-classe ou classe exceptionnelle	15 heures	03	2 269,28 €	1 891,07 €	65,66 €	
Professeur agrégé classe normale		10	2 062,98 €	1 719,15 €	59,69 €	
Professeur agrégé d'EPS hors-classe ou classe exceptionnelle	17 heures	04	2 002,30 €	1 668,59 €	57,94 €	
Professeur agrégé d'EPS classe normale		11	1 820,28 €	1 516,90 €	52,67 €	
Professeur certifié et PLP hors-classe ou classe exceptionnelle	18 heures	78	1 570,47 €	1 308,73 €	45,44 €	
Professeur certifié et PLP classe normale		14	1 427,70 €	1 189,75 €	41,31 €	
Professeur d'EPS hors-classe ou classe exceptionnelle	20 heures	79	1 413,42 €	1 177,85 €	40,90 €	
Professeur d'EPS classe normale		15	1 284,93 €	1 070,78 €	37,18 €	
Adjoints d'enseignement	18 heures	25	1 198,03 €	998,36 €	34,67 €	
CE d'EPS hors-classe ou classe exceptionnelle	20 heures	82	1 168,77 €	973,97 €	33,82 €	
CE d'EPS classe normale		45	1 062,52 €	885,43 €	30,74 €	
PEGC hors-classe ou classe exceptionnelle	18 heures	85	1 298,63 €	1 082,19 €	37,58 €	
MA EPS 1 ^{re} catégorie	20 heures	50	1 034,71 €	862,26 €	29,94 €	
MA EPS 2 ^e catégorie		57	928,34 €	773,62 €	26,86 €	
Contractuel 2 ^e catégorie	18 heures	Taux 3	1 263,84 €	1 053,20 €	36,57 €	
Contractuel 1 ^{re} catégorie		Taux 1	1 365,91 €	1 138,26 €	39,53 €	
Contractuel EPS 1 ^{re} catégorie	20 heures	Taux 2	1 229,32 €	1 024,44 €	35,57 €	

* Taux majoré de 20 % conformément au décret n° 99-824 du 17/09/1999 (J.O. du 21/09/1999)

FRAIS DE DÉPLACEMENT

■ Déplacements domicile/établissement d'affectation (décret 2010-676 du 21 juin 2010, modifié par le décret 2015-1228 du 2 octobre 2015, circulaire DGAFF du 22 mars 2011, décret 2020-543 du 9 mai 2020, arrêté du 9 mai 2020)

Comme tout salarié, les agents publics bénéficient d'une prise en charge partielle de leurs frais de déplacements domicile/travail par l'employeur, à condition toutefois d'utiliser régulièrement (abonnement) un mode de transport collectif ou un service public de location de vélos. Cette prise en charge s'applique sur tout le territoire, elle est égale à la moitié du coût de l'abonnement, dans la limite d'un plafond actuellement fixé à 86,16 €/mois.

Le versement est mensuel, il couvre les périodes d'utilisation. Pas de prise en charge pour les périodes de congés, quelle que soit leur nature, sauf si une partie du mois a été travaillée.

Aucune prise en charge en revanche si utilisation ponctuelle des transports en commun, ou utilisation d'un véhicule personnel hors covoiturage.

Depuis le 11 mai 2020, les agents publics utilisant un mode de transport alternatif (vélo, covoiturage) peuvent, sur justificatif, bénéficier d'un forfait mobilité durable de 200 €/an maximum. Ce forfait, modulé en cas d'activité partielle sur l'année, est exclusif de toute autre prise en charge des frais de déplacement domicile/ travail.

■ Déplacements temporaires pour les besoins du service (décret 2006-781 du 3 juillet 2006 modifié, arrêtés du 3 juillet 2006 modifiés fixant les taux applicables, circulaire ÉN 2015-228 du 13/01/2016)

L'agent amené à se déplacer hors de ses communes de résidence professionnelle et privée pour les besoins du service (complément de service dans une autre commune, TZR en AFA, stage de formation initiale, convocation à des stages de formation continue, participation aux jurys des examens) peut être indemnisé de ses frais de transport (présentation d'un justificatif ou autorisation préalable pour utilisation du véhicule personnel) et, si la durée du déplacement le justifie, de ses frais supplémentaires de repas et d'hébergement (frais de mission).

Les frais de mission comprennent des indemnités de repas (17,50 €/repas) et des indemnités d'hébergement (de 70 à 110 € par nuitée selon le lieu). Par exemple, les membres d'un jury convoqués à la journée bénéficient d'indemnité de repas lorsqu'ils sont absents de leurs résidences (professionnelle et familiale) pendant toute la période comprise entre 11 et 14 heures et entre 18 et 21 heures pour le soir. Une « attestation des conditions de restauration » sur l'honneur devra être remplie indiquant sous quelle forme le repas a été pris. Si le repas est fourni, pas de remboursement, s'il est pris dans un restaurant administratif, abattement de 50 % sur l'indemnité. Les membres convoqués peuvent aussi bénéficier d'indemnité de nuitée lorsqu'ils sont absents de leurs résidences administrative et familiale entre 0 et 5 heures. Il faut fournir un justificatif pour les frais d'hébergement.

Les agents en complément de service, les agents affectés en remplacement à l'année perçoivent une indemnité repas réduite de moitié, lorsqu'ils sont contraints de prendre leurs repas en dehors de leurs communes de résidence personnelle et administrative.

De même, la réglementation prévoit la possibilité d'obtenir le remboursement des frais de transport (mais pas des frais de séjour) supportés par l'agent pour se rendre aux épreuves d'admission d'un examen professionnel ou d'un concours organisé par l'administration.

À savoir : constitue une seule et même commune toute commune et les communes limitrophes desservies par des moyens de transport public de voyageurs.

Le décret 2006-781 s'applique aussi dans les Dom, les Tom et à l'étranger, avec des taux spécifiques.

■ Changement de résidence

Attention, la réglementation diffère selon qu'il s'agit d'un changement de résidence interne au territoire métropolitain ou d'un changement en provenance ou à destination d'un Dom.

Points communs

Le changement de résidence administrative ne peut être indemnisé que s'il y a déménagement de la résidence privée et à condition que ce dernier ait eu lieu au plus tôt neuf mois avant le changement d'affectation.

Sauf cas particuliers, il faut justifier d'une durée minimum de services dans le poste (ou le territoire) que l'on quitte (ou depuis la précédente indemnisation s'il y a eu changements successifs).

Pour pouvoir être pris en charge, conjoint (ou partenaire PACS ou concubin) et enfants doivent accompagner l'agent muté ou le rejoindre dans un délai maximum de neuf mois à compter de son installation dans sa nouvelle résidence administrative. De plus, le conjoint (ou partenaire PACS ou concubin) ne doit pas bénéficier d'une prise en charge propre, versée par son employeur.

L'indemnité se décompose en deux parties : une partie forfaitaire (versée quel que soit le montant réel des dépenses engagées) pour les frais de déménagement du mobilier, une partie variable pour les frais de transport des personnes.

La partie forfaitaire est majorée de 20 % en cas de suppression de poste. L'indemnité globale (partie forfaitaire + transport des personnes) est en revanche réduite de 20 % en cas de mutation sur demande (ou dans les vœux formulés en cas de réaffectation après suppression de poste).

1. Changement de résidence interne au territoire métropolitain (décret 90-437 du 28 mai 1990, modifié par les décrets 2000-928 du 22 septembre 2000 et 2006-475 du 24 avril 2006)

Conditions

Justifier d'au moins 5 ans de services depuis la précédente indemnisation (durée réduite à 3 ans s'il s'agit de la première mutation dans le corps).

Possibilité d'indemnisation en cas de première affectation si l'on peut justifier de cinq années de services antérieurs (ex non-titulaires).

Pas de durée minimum en cas de mutation pour rejoindre le département d'exercice (ou limitrophe) de son conjoint, partenaire Pacs ou concubin si ce dernier est lui-même agent de la Fonction publique.

Possibilité d'indemnisation en cas d'affectation à titre provisoire (différée à l'obtention de l'affectation à titre définitif).

Modalités de prise en charge

L'indemnité doit être demandée à l'académie d'accueil dans un délai d'un an (à peine de forclusion) à compter de l'installation dans le nouveau poste.

Calcul de l'indemnité

Prise en charge des frais de transport du mobilier (arrêté du 26 novembre 2001)

$I = 568,94 + (0,18 \times VD)$ si $VD \leq 5\,000$ ou $I = 1\,137,88 + (0,07 \times VD)$ si $VD > 5\,000$.

Avec **I** = montant de l'indemnité exprimé en euros ; **V** = volume du mobilier autorisé (14 m³ pour l'agent, 22 m³ pour le conjoint, partenaire PACS ou le concubin*, 3,5 m³ par enfant ou ascendant à charge) ; **D** = distance kilométrique séparant les deux résidences administratives, d'après l'itinéraire le plus court par la route.

* Sous réserve que les ressources personnelles du conjoint, du partenaire PACS ou du concubin n'excèdent pas le traitement brut afférent à l'indice majoré 352 (20 486,52 € brut/an ou que les ressources du couple ne dépassent pas 3,5 fois ce montant).

Prise en charge des frais de transport des personnes

Sur la base du tarif SNCF 2^e classe ou selon taux des indemnités kilométriques si utilisation du véhicule.

(N.B. : il est prévu des majorations en cas de changement de résidence avec la Corse et les îles non reliées au continent).

SUPPLÉMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT

2. *Changement de résidence en provenance ou à destination d'un Dom (décret 89-271 du 12 avril 1989, modifié par les décrets 2003-1182 du 9 décembre 2003 et 2006-781 du 3 juillet 2006)*

Conditions

Justifier d'au moins quatre ans de services sur le territoire que l'on quitte (mais aucune réduction de durée en cas de rapprochement de conjoints ni en cas de première mutation dans le corps).

Possibilité d'indemnisation en cas de première affectation si l'on peut justifier de quatre années de services antérieurs (ex-non-titulaires).

Aucune possibilité de prise en charge – même différée – en cas d'affectation à titre provisoire.

Aucune indemnisation pour le trajet France métropolitaine/Dom si réintégration après détachement à l'étranger.

Modalités de prise en charge

Le dossier doit être constitué auprès de l'académie de départ. Il est possible d'obtenir une avance (dans la limite des crédits disponibles). Celle-ci est au plus égale à la partie forfaitaire de l'indemnité.

Calcul de l'indemnité

Prise en charge des frais de transport du mobilier (arrêté du 12 avril 1989)

$I = 568,18 + (0,37 \times DP)$ si $DP \leq 4\ 000$

ou $I = 953,57 + (0,28 \times DP)$ si $4\ 000 < DP \leq 60\ 000$

ou $I = 17\ 470,66$ si $DP > 60\ 000$

Avec **I** = montant de l'indemnité exprimé en euros ; **D** = distance à parcourir, fixée par l'administration (voir arrêté du 12 avril 1989, article 3) ; **P** = Poids des bagages exprimé en tonne (1,6 tonne pour l'agent, 2 tonnes pour le conjoint, partenaire PACS ou le concubin, 0,4 tonne par enfant ou ascendant à charge).

* Sous réserve que les ressources personnelles du conjoint n'excèdent pas le traitement brut afférent à l'indice majoré 352 (20 486,52 € brut/an) ou que les ressources du couple ne dépassent pas 3,5 fois ce montant.

Prise en charge des frais de transport des personnes

Prix des billets d'avion.

SUPPLÉMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT

Il est attribué en plus des prestations familiales à tous les agents de la Fonction publique. Les droits partent de la naissance du premier enfant et le versement est perçu tant que l'enfant reste à charge. Dès qu'un étudiant bénéficie d'une allocation logement, il n'est plus considéré à la charge de ses parents au sens de la Sécurité sociale, avec pour conséquence une diminution du montant des prestations familiales et du SFT.

Le décret n° 99-491 du 10 juin 1999 précise que pour un couple de fonctionnaires (marié ou vivant en concubinage), assumant la charge du ou des mêmes enfants, le choix du bénéficiaire du SFT est ouvert à celui qu'il désigne d'un commun accord (on a tout intérêt à désigner dans le couple celui qui bénéficie de l'indice le plus élevé). Cette option ne peut être remise en cause qu'au terme d'un délai d'un an.

Temps partiel

Le droit au supplément familial de traitement est ouvert en fonction du nombre d'enfants à charge au sens du code de la Sécurité sociale (L. 512-3 du CSS). Est considéré comme étant à charge tout enfant :

- âgé de moins de 16 ans, jusqu'à la fin de l'obligation scolaire ;
- jusqu'à l'âge de 18 ans, dont la rémunération nette mensuelle n'excède pas 872,16 € sur six mois glissants ;
- jusqu'à 20 ans, dans les limites de rémunération ci-dessus, pour les enfants en apprentissage, en stage de formation professionnelle ou poursuivant des études ou encore les enfants qui, par suite d'infirmité ou de maladie chronique, sont dans l'impossibilité constatée de se livrer à une activité professionnelle.

Références : décret 99-491 du 10 juin 1999.

Situations familiales particulières

Le décret 2020-1366 publié le 11 novembre 2020 précise les modalités de partage du SFT en cas de garde alternée en insérant une nouvelle possibilité aux articles du décret de 1985 régissant nos rémunérations.

Désormais, le nouveau décret autorise une possibilité de partage dans deux circonstances : le commun accord des parents ou au contraire leur désaccord sur le bénéficiaire unique. Si le partage est décidé (qui n'est donc pas rendu obligatoire avec alors maintien de la situation antérieure au bénéfice d'un seul parent, souvent celui qui avait l'indice le plus élevé ou bien évidemment le fonctionnaire quand l'autre ne l'était pas), le partage de la charge de l'enfant n'est possible que « par moitié ».

Le nombre total d'enfants, pour chaque foyer, est obtenu en faisant la somme du ou des enfants en résidence alternée et, le cas échéant, du ou des autres enfants à charge :

- chaque enfant en résidence alternée compte pour 0,5 ;
- les autres enfants à charge comptent pour 1.

Exemple d'application. Un ex-couple (fonctionnaire/non-fonctionnaire) qui se sépare ont deux enfants communs. La mère est fonctionnaire, rémunérée à l'IM 673. Elle avait un enfant issu d'une autre union. Ils choisissent le mode partage du SFT.

Le SFT dû pour trois enfants s'élève à 276,37 €.

■ **Situation de la mère** : son nombre moyen d'enfants est $2 (2 \times 0,5 + 1)$. Elle perçoit donc un SFT égal à : $276,37 \times (2/3) = 184,25$ €.

■ **Situation du père** : son nombre moyen d'enfants est $1 (2 \times 0,5)$. Non fonctionnaire, il perçoit un SFT du chef de son ex-conjoint égal à $276,37 \times (1/3) = 92,12$ €.

PENSIONS

Les ordonnances de 1945 portant création de la Sécurité sociale ont instauré un régime garantissant l'ensemble de la population contre les risques de toute nature avec en particulier le risque vieillesse. Existait déjà depuis fort longtemps le code des pensions civiles et militaires avec des règles spécifiques. Cependant, même si leurs règles sont différentes, les régimes répondent tous aux principes de Sécurité sociale, en particulier au principe de solidarité qui s'exerce à la fois au sein des régimes et entre les régimes, et qui assure la cohérence de ce système de retraite par répartition.

Dans la conception française de la Fonction publique, la période de retraite est définie comme un prolongement de la période d'activité. Les pensions de retraite de fonctionnaire sont d'ailleurs qualifiées de traitement continué. Cela est parfaitement en cohérence avec la conception statutaire de la retraite. Est versée ainsi une pension unique au titre de la carrière du fonctionnaire. Il n'existe pas dans ce régime de distinction entre une retraite de base et une retraite complémentaire.

CALCUL D'UNE PENSION FONCTION PUBLIQUE



Le **traitement indiciaire brut de référence (TIB)** est celui de l'échelon effectivement détenu depuis six mois au moins. Une promotion doit être effective au 1^{er} mars pour être prise en compte pour un départ en retraite au 1^{er} septembre suivant.

Le **taux de pension** correspond à 75 % de la durée des services et bonifications de fonctionnaire (DSB) rapporté à la durée d'assurance exigée tous régimes confondus (DATR).

La durée des services effectués dans la Fonction publique, correspondant aux trimestres liquidables augmentés de bonifications accordées au titre de situations particulières (services hors d'Europe, enfants nés avant 2004...) détermine le droit à pension. Chaque année est comptabilisée selon le temps de travail effectif.

Le nombre de trimestres de durée d'assurance exigés varie selon l'année de naissance ; elle varie actuellement de 166 trimestres pour les collègues en 1955 à 172 trimestres pour celles et ceux nés à partir de 1973. Si la durée des services est égale à la durée de référence, ce taux sera donc de 75 %. Ce taux est en fait impossible à obtenir à 62 ans sauf à avoir commencé à cotiser à 19 ans au Code des pensions...

Le **coefficient de majoration ou de minoration** correspond au nombre de trimestres manquants ou dépassant la durée de référence multiplié par le taux de décote ou de surcote égal à 1,25 %. Ce coefficient est apprécié au regard de la durée d'assurance tous régimes qui comprend l'ensemble des trimes-

tres cotisés auxquels s'ajoutent des trimestres validés (chômage indemnisé ou non, maladie, accident du travail...) dans le régime général. Les services à temps partiel dans la Fonction publique sont décomptés pour la totalité de leur durée en durée d'assurance : une année à mi-temps apporte quatre trimestres de durée d'assurance (1 an). En revanche, une année à mi-temps compte pour 0,5 an pour la durée liquidable dans le calcul de la pension du fonctionnaire. Si le nombre de trimestres est arrondi à l'entier inférieur dans le calcul de la surcote ou décote, le nombre de trimestres dans le calcul de la pension Fonction publique est arrondi à l'entier supérieur au-delà de 45 jours.

La formule de calcul est $P = TIB \times 75 \% \times DSB / DATR \times (1 - 1,25 \% \times d)$. d est le nombre de trimestres manquants retenu pour le calcul de la décote. Cette durée ne peut dépasser 20 trimestres.

Année de naissance	Nombre de trimestres requis pour le taux plein
1958, 1959 et 1960	167
1961, 1962 et 1963	168
1964, 1965 et 1966	169
1967, 1968 et 1969	170
1970, 1971 et 1972	171
1973 et au-delà	172

Un exemple de calcul

Marianne, née en mai 1962, mère de deux enfants nés avant 2004 et après sa réussite au concours de 1987 (stagiaire au 1/09/1987) ayant acquis 5 trimestres de durée d'assurance avant son année de stage, totalisera au 1^{er} septembre 2024 après une carrière sans temps partiel 37 années d'activité de fonctionnaire.

Les deux enfants comptent au titre des bonifications du Code des pensions pour un an chacun. Elle a donc 156 $((37+2) \times 4)$ trimestres liquidables. Elle subira une décote de 7 $(168 - 156 - 5)$ trimestres.

Sa pension correspondra à ce pourcentage de son dernier traitement d'activité $156 / 168 \times 75 \% \times (1 - (7 \times 0,0125)) = 63,55 \%$.

DROITS FAMILIAUX

Les droits liés aux enfants sont pris en compte dans le calcul de la pension sous certaines conditions et peuvent permettre un départ anticipé. Chez les fonctionnaires, ces droits ont été modifiés et réduits en 2003.

Pour les enfants nés, adoptés, recueillis avant 2004, la bonification de quatre trimestres par enfant est devenue accessible aux pères. Mais son champ a été restreint et son attribution est désormais soumise à des conditions d'interruption/réduction d'activité que certains, y compris parmi les mères, ne remplissent pas.

Pour les enfants nés, adoptés, recueillis à partir de 2004, les périodes d'interruption/réduction d'activité liées à la prise en charge de l'enfant sont

prises en compte pour le calcul de la pension.

Mais cette disposition s'est accompagnée de la suppression de la bonification d'un an par enfant, remplacée par une simple majoration de durée d'assurance, limitée à deux trimestres par enfant, réservée aux femmes ayant accouché après leur recrutement en qualité de fonctionnaire.

Cette disposition ne permet donc pas d'augmenter le taux de pension mais seulement de réduire une éventuelle décote. Il s'agit d'une véritable attaque faite aux femmes en 2003.

Quant aux départs anticipés, ils restent accessibles aux seuls fonctionnaires parents d'un enfant lourdement handicapé.

RÉGIME ADDITIONNEL DE LA FP

Le RAFF n'est pas un régime complémentaire comme l'IRCANTEC ou l'AGIRC-ARRCO car il ne vient pas compléter les cotisations à la retraite de base mais il s'agit d'un régime additionnel qui s'ajoute à la pension principale de la Fonction publique.

LES COTISATIONS

Elles représentent 5 % salarié et 5 % employeur sur tous les éléments de rémunération soumis à la CSG, non soumis à retenue pour pension, y compris les avantages en nature, dans la limite de 20 % du traitement indiciaire annuel brut. Sont donc concernées toutes les indemnités, sauf remboursement de frais. Le plafond est évalué chaque mois, ainsi des cotisations peuvent être prélevées au mois $m+1$ au titre d'indemnités perçues au mois m .

La garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA) est soumise à cotisation indépendamment du plafond.

LES DROITS ACQUIS

Acquisition des points			Valeur de liquidation du point en €		
Nombre de points apportés pour un euro cotisé					
	Variations	Année		Variations	Année
1		2005	0,04		2005
0,983284	- 1,67 %	2006	0,0408	+ 2 %	2006
0,970666	- 1,28 %	2007	0,04153	+ 1,8 %	2007
0,965838	- 0,50 %	2008	0,04219	+ 1,6 %	2008
0,956278	- 0,99 %	2009	0,04261	+ 1 %	2009
0,951520	- 0,50 %	2010	0,04283	+ 0,5 %	2010
0,946790	- 0,50 %	2011	0,04304	+ 0,5 %	2011
0,930925	- 1,68 %	2012	0,04378	+ 1,7 %	2012
0,921659	- 1,00 %	2013	0,04421	+ 1 %	2013
0,912534	- 0,99 %	2014	0,04465	+ 1 %	2014
0,873210	- 4,31 %	2015	0,04465	Nulle	du 1/01/2015 au 31/03/2016
0,835631	- 4,30 %	2016	0,04474	+ 0,2 %	À partir du 1/04/2016
0,833125	- 0,30 %	2017	0,04487	+ 0,3 %	2017
0,824878	- 0,99 %	2018	0,04532	1 %	2018
0,811886	- 1,58 %	2019	0,04605	1,6 %	2019
0,803084	- 1,08 %	2020	0,04656	1,1 %	2020
0,799872	- 0,4 %	2021	0,04675	+ 0,4 %	2021
0,784925	- 1,87 %	2022	0,04764	+ 1,9 %	2022

Entre 2005 et 2022, alors que la valeur d'acquisition du point augmente de 27,4 %, la valeur de liquidation elle n'augmente que de 19,1 %. Les écarts se creusent.

Il est essentiel de vérifier son compte de droit via Internet : www.raff.fr

LES PENSIONS VERSÉES

Elles ne peuvent l'être qu'à partir de 60 ans et, depuis juillet 2011, à des âges différents suivant les générations et à la demande de l'intéressé. Le premier versement correspond aux droits acquis jusqu'à l'année précédant la liquidation. Une régularisation intervient au second trimestre de l'année suivante. Ainsi, un retraité de 2022 devrait percevoir un premier versement correspondant aux droits acquis jusqu'en 2021, le complément lui étant versé en 2023.

LE POINT DE VUE DE LA FSU

La retraite additionnelle est un régime obligatoire. Sa création a marqué en 2003 le refus de prendre en compte notre revendication d'intégration des indemnités dans le traitement. C'est déplorable, car des financements nouveaux auraient créé des droits nouveaux, garantis par la solidarité nationale. Au lieu de cela, les prestations que chacun recevra du RAFF sont soumises aux aléas boursiers. C'est d'ailleurs ce qu'a souligné la Cour des comptes en mars 2013. Elle-même s'exprime sur deux paramètres d'un système de retraite par capitalisation :

- le caractère aléatoire des placements et les incertitudes sur leur rendement ;

LIQUIDATION EN 2022

A – Capital

Si vous détenez moins de 4 600 points, vous toucherez un capital. Un barème de conversion est défini en fonction de l'âge au moment de la liquidation.

Âge de liquidation	Barème de conversion si moins de 5 125 points
62 ans	27,11
63 ans	26,34
64 ans	25,57
65 ans	24,79
66 ans	24,02
67 ans	23,25

Exemple :

Avec 4 500 points détenus et liquidés à 62 ans, le capital versé en 2022 sera de $4\,500 / 100 \times 27,11 = 5\,811,84$ €

B – Capital fractionné

Si votre nombre de points est compris entre 4 600 et 5 124, une première fraction du capital est versée suivi d'un second capital ou bien d'une rente. Nous contacter pour le calcul.

C – Rente

Au-delà de 5 125 points, c'est une rente annuelle, revalorisée ou pas chaque année, qui est versée.

Âge de liquidation	Coefficient de majoration	Rente annuelle théorique pour 100 points
62 ans	1,00	4,764 €
63 ans	1,04	4,955 €
64 ans	1,08	5,145 €
65 ans	1,12	5,336 €
66 ans	1,17	5,574 €
67 ans	1,22	5,812 €

Exemple :

Avec 6 000 points, pour une liquidation concernant une bénéficiaire née le 25/02/1959 avec une date d'effet au 1/09/2022, le calcul du coefficient est $1,04 + ((1,08 - 1,04) \times 6/12) = 1,06$. La rente annuelle est alors de $6\,000/100 \times 1,06 \times 4,764 = 302,99$ €.

Attention ! Si vous bénéficiez de nouveaux points après votre première liquidation des droits, trois cas sont à distinguer :

- si vous avez perçu une rente : les points supplémentaires permettront d'augmenter le montant de votre rente ;
- si vous avez perçu un premier capital et que les nouveaux points inscrits ne vous permettent pas de dépasser le seuil de 5 125 points : vous recevrez un capital complémentaire ;
- si vous avez perçu un capital et que les nouveaux points inscrits vous permettent de dépasser le seuil de 5 125 points : vous serez considéré-e comme rentier, rentière et le capital précédemment versé deviendra une dette. Votre rente sera donc suspendue et viendra au fil des mois compenser cette dette. Votre rente sera mise en paiement lorsque la dette constituée par le capital précédemment versé sera soldée.

RÉVERSION

En cas de décès d'un bénéficiaire retraité, aucune prestation de réversion n'est due si la prestation additionnelle de droit direct a été servie sous forme de capital. En revanche, le conjoint survivant bénéficie de 50 % des droits de son(sa) conjoint(e) décédé(e) en cas de rente.

- la longue arrivée à maturité du régime (plus de 40 ans avant que les sorties financières n'égalisent les entrées annuelles) mobilise de très importantes ressources, non utilisées pour payer les retraites puisqu'elles sont placées sur les marchés financiers. Pour la FSU, ce fonds de pension de plus de 41 milliards d'actifs financiers devrait disparaître et ses ressources reversées pour que les droits acquis soient intégrés à la pension publique. La seule possibilité légitime de mettre fin à cette situation est de sortir totalement de la capitalisation. Une intégration des indemnités et des primes dans la grille des fonctionnaires aurait pour effet un supplément de pension toujours supérieur à celui fourni par la retraite additionnelle.

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2022

Du 1^{er} au 8 décembre,

► FAITES ENTENDRE VOTRE VOIX ◀



avec les syndicats de la FSU



LE SYNDICAT
DE L'ENSEIGNEMENT
PROFESSIONNEL
PUBLIC



SYNDIQUEZ-VOUS AU SNES-FSU



ADHÉREZ EN LIGNE SUR
WWW.SNES.EDU >>>>

