

RÉMUNÉRATIONS ET CARRIÈRES

La FSU se bat pour vos salaires



En ce mois de janvier 2024, malgré l'ajout de 5 points à toutes les grilles, nous sommes toujours loin du compte pour nos salaires : l'augmentation de 1,5 % du point d'indice en juillet 2023 ne suffit à compenser ni l'inflation à plus de 5 % cette année encore, ni les 10 % de perte de pouvoir d'achat sur le dernier quinquennat. Même si, grâce à la FSU, des avancées ont été gagnées cet été sur les carrières et les rémunérations, qu'on ne se paye pas de mots : les promesses de « revalorisation » et de « choc d'attractivité » ne sont pas tenues !

Aussi, la communication du ministère consiste à globaliser les hausses de rémunération : la moyenne de 5,5 % masque une très grande disparité de situations, selon l'échelon et le niveau de primes. Le ministère cherche à vendre le Pacte enseignant, qui ne fait pas recette, les collègues ayant bien compris qu'il s'agit de s'épuiser plus en travaillant plus pour perdre moins. En affichant un début de carrière à 2100 € tout en oubliant de mentionner les stagiaires, le ministère se gargarise d'avancées qui ne pallient en rien la crise de recrutement. D'autres choix étaient possibles : ils le sont toujours ! Lors des discussions, la pression de la FSU aura quand même permis la revalorisation de tous les personnels par le biais du doublement de l'ISOE part fixe et des indemnités équivalentes, ce qui n'était pas prévu au départ.

Dans l'édition de l'édition 2022 de ce même supplément, nous revendiquions aussi des améliorations pour les milieux et les fins de carrière. Si les avancées obtenues dans le cadre du « socle » sont insuffisantes, la bataille syndicale sur ces questions ainsi que le mouvement contre la réforme des retraites auront permis de marquer des points. Les accès à la hors-classe et à la classe exceptionnelle ont été élargis et modifiés, permettant un accès plus ouvert à toutes et tous.

La FSU se bat sans relâche pour un rattrapage des pertes subies, la réindexation de la valeur du point d'indice sur l'inflation, une augmentation des salaires de toutes et tous, pour toutes les catégories et sans aucune contrepartie. Nos organisations SNEP, SNES et SNUEP, syndicats de la FSU, vous proposent cette publication avec des informations sur votre rémunération, votre carrière et votre pension. 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.

D'autres choix sont possibles, et c'est pour cela que nous vous invitons à nous rejoindre en adhérant à un syndicat de la FSU.

Ce supplément a été rédigé par
Frédéric Allègre, Christophe Barbillat,
Coralie Benech, Axel Benoist,
Louise Berthelot, Julien Luis,
Emmanuel Séchet, Erick Staëlen et
Laurent Tramoni.



Sophie Vénétitay,
secrétaire générale
du SNES-FSU



Coralie Benech
cosecrétaire générale
du SNEP-FSU



Sigrid Gérardin
cosecrétaire générale
du SNUEP-FSU

SOMMAIRE

Rémunérations et carrières PAGE 3 ▪ **Nos revendications** PAGE 4 ▪ **Bulletin de paye (titulaires et stagiaires)** PAGE 5 ▪ **Nos grilles indiciaires** PAGE 6 ▪ **Salaires (titulaires et stagiaires)** PAGE 7 ▪ **Bulletin de paye et salaires (contractuel·les)** PAGES 8 ▪ **Indemnités et primes** PAGE 10 ▪ **Heures supplémentaires** PAGE 12 ▪ **Frais de déplacement** PAGE 13 ▪ **Supplément familial de traitement** PAGE 14 ▪ **Rendez-vous de carrière et évaluation** PAGE 15 ▪ **Avancement d'échelon** PAGE 16 ▪ **Hors-classe** PAGE 17 ▪ **Classe exceptionnelle** PAGE 18 ▪ **Classement** PAGE 19 ▪ **Chaires supérieures** PAGE 21 ▪ **Bilan de la campagne de promotions 2022** PAGE 22 ▪ **Pensions** PAGE 23 ▪ **Régime additionnel de la FP** PAGE 25 ▪ **40 ans du statut des fonctionnaires** PAGE 26



**COMME NOUS,
REJOIGNEZ LA CASDEN,
LA BANQUE DE
LA FONCTION PUBLIQUE !**

Mark, Marie-Elisabeth, Pierrick, Aurélie, agents de la Fonction publique



040015 2002.04



中環區議會 2015 年 12 月 15 日

Copyright © 2004 John Wiley & Sons, Ltd.

casden.fr



Retrouvez-nous chez

BANQUE POPULAIRE 

RÉMUNÉRATIONS ET CARRIÈRES

Le statut général fixe la manière dont la rémunération des fonctionnaires est composée et renvoie au local la rémunération des contractuel·les. La progression de la rémunération des fonctionnaires est garantie, là où celle des contractuel·les 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 contractuel·les. 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 professeur·es, 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 17), ce n'est pas encore le cas de la classe exceptionnelle (cf. page 18).

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 6 et 16).

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 6).

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 16).

■ 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 et elles ont été recruté·es et sont rémunéré·es.

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 15).

CONTRACTUEL·LES

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 contractuel·les sont rémunéré·es 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 et elles occupent.

Dans l'Éducation nationale, les syndicats de la FSU ont obtenu que les contractuel·les 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 contractuel·les d'enseignement, d'éducation et de psychologie, seuls les indices minimum et maximum sont fixés nationalement (cf. page 9). 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 élu·es 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.

PRIMES ET INDEMNITÉS

Ces deux termes, souvent employés sans distinction ont pourtant un sens bien différent. Les primes viennent en complément du salaire et, au bon vouloir de l'employeur, récompenser une tâche, une performance, un mérite. Elles ont souvent un caractère exceptionnel ou transitoire. Quant aux indemnités, elles sont un dédommagement objectif pour une mission particulière, une activité supplémentaire ou encore pour compenser un désavantage lié à une situation bien identifiée. Les indemnités spécifiques du statut de fonctionnaire sont aussi l'indemnité de résidence ou le supplément familial de traitement.

NOS REVENDICATIONS

Les mesures PPCR de revalorisation des carrières de 2017 avaient constitué un début de réponse au déclassement subi par nos professions. Malgré des insuffisances notables, elles ont constitué une amélioration globale de la carrière de toutes et tous. 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. Depuis 2022, l'inflation, le manque de professeur-es et la crise de recrutement l'ont contraint à des mesures modestes qu'il nous faut amplifier.

REVALORISER ET RÉINDEXER LE POINT D'INDICE

Alors qu'en juin 2023, une augmentation sur un an de 4,5 % des prix à la consommation est attestée par les chiffres de l'INSEE, le gouvernement publie le 29 juin, le décret augmentant la valeur du point d'indice de la fonction publique de 1,5 % à compter du 1^{er} juillet 2023. Laisser le point d'indice perdre de sa valeur ne serait pas si grave s'il était compensé par une prime annuelle ad-hoc ? C'est la position du gouvernement avec l'utilisation de l'instrument GIPA. C'est un point de vue centré sur la situation isolée d'un seul individu qui oublie tout simplement l'équité entre toutes les générations et la construction du statut de la Fonction publique de carrière.

L'attachement de la FSU à la valeur du point d'indice s'explique par la transparence qu'elle assure, par l'évidence de communauté d'intérêt qu'elle montre. Son montant est commun à tous les agents publics, fonctionnaires ou non titulaires. Sa valeur et son évolution sont de ce fait des préoccupations qui se posent en termes identiques pour tous.

Le SNES, le SNEP, le SNUEP et la FSU considèrent les 1,5 % d'augmentation comme une étape largement insuffisante qui en appelle une autre sans délai, tant cette valeur est en décalage avec la réalité de l'évolution de coût de la vie. Les mesures indemnitaires ne sont pas une solution encore moins pour le calcul de nos pensions. La seule mesure qui vaille est celle d'un mécanisme d'indexation de la rémunération indiciaire sur les prix permettant d'assurer le niveau des pensions des collègues partant à la retraite.

REVALORISER LES MÉTIERS DE L'ÉDUCATION

Comme le SMIC est lui régulièrement revalorisé au moins pour suivre l'inflation, on remonte l'indice minimum sans bouger le plafond le reste de la grille ; cela crée une mécanique d'écrasement des hiérarchies salariales. Nous assistons à une remise en cause de la fonction publique de carrière où pour une partie importante des personnels, l'avancement n'assure plus une augmentation des rémunérations mais au mieux compense parfois la perte du pouvoir d'achat du point d'indice. Par ailleurs, la promesse d'aucun recrutement à moins de 2 000 € n'est pas tenue puisque le salaire net du 1^{er} échelon est de 1 861 € toutes primes comprises et pour un exercice à temps complet donc avec des conditions d'exercice défavorables pour une première année. L'octroi d'une prime d'attractivité dégressive suivant les échelons fait que désormais il faudra attendre 17 ans entre l'échelon 2 (2 122 € net) et l'échelon 9 (2 520 € net) pour gagner 400 € de plus par mois. Une autre (encore) perversité du système retenu est que nos jeunes collègues ont désormais des salaires qui comportent plus de 20 % primes (jusqu'à 25,1 % au 3^e échelon) sans bien entendu tenir compte d'une éventuelle heure supplémentaire ni d'une indemnité pour exercice en REP ou REP+ ou encore d'une mission de PP...

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.

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 ;
- 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 a obtenu en 2023 une nouvelle augmentation du flux annuel de promotions, qui se traduira par une 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 a atteint 10,5 % 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 n'auraient résulté alors que des seuls départs à la retraite.

Les syndicats de la FSU ont obtenu que les modalités d'accès à la classe exceptionnelle soient revues dans le sens d'un accès élargi :

- abandon du contingentement en stock du grade à 10 % du corps ;
- abandon du contingentement de l'échelon spécial des corps des professeur-es certifié-es, CPE, PLP, PEPS, Psy-ÉN.

Des discussions lourdes d'enjeux doivent s'ouvrir, le ministère ayant choisi de supprimer les deux voies d'accès : nombre annuel de promotions garanties, critères de départage des promovables, prise en compte des collègues qui étaient promovables jusqu'à présent et des personnels les plus avancés dans la carrière qui espèrent avoir le bénéfice de la promotion pour le calcul de leur pension.

TOUTES ET TOUS ASSIMILÉ-ES AUX AGRÉGÉ-ES !

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 professeur-es certifié-es, PEPS, PLP et les corps assimilés (CPE, Psy-ÉN). Dans cette optique, l'accès au corps des professeur-es agrégé-es par liste d'aptitude doit être élargi à toutes les disciplines et aux autres corps de professeur-es, 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.

BULLETIN DE PAYE (titulaires et stagiaires)

TRÉSOR PUBLIC				DRFIP		BULLETIN DE PAYE		N° ORDRE 2	
TOUT RENSEIGNEMENT RELATIF AU CONTENU DE CE BULLETIN DE PAYE DOIT ÊTRE DEMANDÉ AU SERVICE GESTIONNAIRE INDICÉ CI-DESSOUS, RAPPELÉ VOTRE NUMÉRO D'IDENTIFICATION				MOIS DE 1		TEMPS DE TRAVAIL 3		151,67 H	
AFFECTATION				LIBELLE		SIRET			
GESTION POSTE 4				5					
IDENTIFICATION				GRADE		ENFANTS A CHARGE		ÉCH.	
MIN.	NUMERO	CLÉ	N° DOS.						
6	7			8	9	10	11	12	
CODE	ÉLÉMENTS			A PAYER		A DÉDUIRE		POUR INFORMATION	
101000	TRAITEMENT BRUT 14			2 766,60					
101050	RETENUE PC 15					307,09			
102000	INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE 16			27,42					
104000	SUPPL. FAMILIAL TRAITEMENT 17			92,93					
200205	HEURES ANNÉES ENSEIGN. 18			135,44					
200364	ISOE PART FIXE			212,50					
200576	MAJOR. 1 ^{RE} HSA D'ENSEIGN.			27,09					
202206	IND. COMPENSATRICE CSG 19			23,79					
202326	« PRIME GRENNELLE » 20			33,33					
202354	PARTICIPATION À LA PSE 21			15,00					
401201	CSG NON DÉDUCTIBLE 22					88,74			
401301	CSG DÉDUCTIBLE 23					209,79			
401501	CRDS 24					16,22			
403301	COTIS. PATRON. ALLOC. FAMIL.								
403501	COTIS. PATRON. FNAL DÉPLAFONNÉE								
403801	CONT. SOLIDARITÉ AUTONOMIE								
404001	COTIS. PATRON MALADIE DÉPLAFONNÉE								
411050	CONTRIBUTION PC							27	
411058	CONTRIBUTION ATI								
453000	RÉDUCTION COT. HEURES SUP. 24					- 8,13			
501080	COTIS. SAL. RAFF 25					26,80			
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				TOTAUX DU MOIS		3 335,09		672,93	
BASE SS DE L'ANNÉE		BASE SS DU MOIS		COÛT TOTAL EMPLOYEUR		NET À PAYER 30		TOTAL CHARGES PATRONALES	
		28				2 662,16			
MONTANT IMPOSABLE DE L'ANNÉE		MONTANT IMPOSABLE DU MOIS							
		2 604,59 29							
COMPTABLE ASSIGNATAIRE									
MIS EN PAIEMENT LE									
VIRE AU COMPTE N°									

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.

- Mois de référence du paiement.
- Numéro d'ordre dans l'édition du bulletin de salaire.
- Temps de travail : la mention « 151,67 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 Le : (net à payer + CSG non déductible + CRDS + PAS – montant HS et IMP).
- Ne tient pas compte du Prélèvement à la source (PAS).

NOS GRILLES INDICIAIRES (IM = indice majoré)

À COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2024

Classe normale		
Échelon	Durée	IM
1	1 an	395
2	1 an	446
3	2 ans	453
4	2 ans	466
5	2 ans 6 mois	481
6	3 ans (ou 2 ans)*	497
7	3 ans	524
8	3 ans 6 mois (ou 2 ans 6 mois)*	562
9	4 ans	595
10	4 ans	634
11		678

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

Professeur·es certifié·es,
PEPS, PLP,
CPE, Psy-ÉN

Hors-classe		
Échelon	Durée	IM
1	2 ans	595
2	2 ans	629
3	2 ans 6 mois	673
4	2 ans 6 mois	720
5	3 ans	768
6	3 ans	811
7		826

Classe exceptionnelle			
Échelon		Durée	IM
1		2 ans	700
2		2 ans	740
3		2 ans 6 mois	780
4		3 ans	835
5	HEA-1	1 an	895
	HEA-2	1 an	930
	HEA-3		977

Classe normale			
Échelon	Durée	IM	
1	1 an	455	
2	1 an	503	
3	2 ans	518	
4	2 ans	547	
5	2 ans 6 mois	584	
6	3 ans (ou 2 ans)*	623	
7	3 ans	664	
8 / 2	3 ans 6 mois / 2 ans (ou 2 ans 6 mois)*	715	
9 / 3	4 ans / 2 ans	762	
10 / 4	4 ans / 2 ans	805	
11 / 5	/ 3 ans et 6 mois	835	
6	HEA-1	1 an	895
	HEA-2	1 an	930
	HEA-3	1 an et 6 mois	977
7	HEB-1	1 an	977
	HEB-2	1 an	1018
	HEB-3		1072

Professeur·es agrégé·es /
Chaires supérieures⁽¹⁾

Hors-classe			
Échelon		Durée	IM
1		2 ans	762
2		2 ans	805
3		3 ans	835
4	HEA-1	1 an	895
	HEA-2	1 an	930
	HEA-3		977

Classe exceptionnelle			
Échelon		Durée	IM
1		2 ans 6 mois	835
2	HEA-1	1 an	895
	HEA-2	1 an	930
	HEA-3		977
3	HEB-1	1 an	977
	HEB-2	1 an	1018
	HEB-3		1072

(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

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
395	1 944,50 €	1 565,49 €	1 531,61 €	1 514,01 €	77,72 €	194,04 €	138,67 €	177,60 €	151,70 €
446	2 195,56 €	1 771,20 €	1 733,14 €	1 713,28 €	77,72 €	194,04 €	138,67 €	248,33 €	212,25 €
453	2 230,02 €	1 799,44 €	1 760,81 €	1 740,64 €	77,72 €	194,04 €	138,67 €	280,33 €	240,00 €
455	2 239,87 €	1 807,50 €	1 768,71 €	1 748,44 €	77,87 €	194,43 €	138,96 €	177,60 €	151,70 €
466	2 294,02 €	1 851,86 €	1 812,18 €	1 791,42 €	79,49 €	198,76 €	142,21 €	265,00 €	226,50 €
481	2 367,86 €	1 912,37 €	1 871,45 €	1 850,03 €	81,71 €	204,67 €	146,64 €	240,00 €	205,00 €
497	2 446,62 €	1 976,91 €	1 934,68 €	1 912,55 €	84,07 €	210,97 €	151,37 €	208,33 €	178,00 €
503	2 476,16 €	2 001,10 €	1 958,40 €	1 936,00 €	84,95 €	213,33 €	153,14 €	248,33 €	212,25 €
518	2 550,00 €	2 061,61 €	2 017,67 €	1 994,60 €	87,17 €	219,24 €	157,57 €	280,33 €	240,00 €
524	2 579,54 €	2 085,81 €	2 041,38 €	2 018,04 €	88,06 €	221,60 €	159,34 €	125,00 €	106,83 €
547	2 692,76 €	2 178,57 €	2 132,27 €	2 107,91 €	91,45 €	230,66 €	166,14 €	265,00 €	226,50 €
562	2 766,60 €	2 239,08 €	2 191,55 €	2 166,52 €	93,67 €	236,57 €	170,57 €	33,33 €	28,49 €
584	2 874,91 €	2 327,81 €	2 278,48 €	2 252,47 €	96,92 €	245,23 €	177,06 €	240,00 €	205,00 €
595	2 929,06 €	2 372,18 €	2 321,95 €	2 295,45 €	98,54 €	249,56 €	180,31 €	33,33 €	28,49 €
623	3 066,89 €	2 485,12 €	2 432,60 €	2 404,86 €	102,68 €	260,59 €	188,58 €	208,33 €	178,00 €
629	3 096,43 €	2 509,32 €	2 456,31 €	2 428,30 €	103,56 €	262,95 €	190,36 €		
634	3 121,04 €	2 529,48 €	2 476,07 €	2 447,84 €	104,30 €	264,92 €	191,83 €		
664	3 268,73 €	2 650,49 €	2 594,61 €	2 565,05 €	108,73 €	276,74 €	200,69 €	125,00 €	106,83 €
673	3 313,03 €	2 686,79 €	2 630,15 €	2 600,22 €	110,06 €	280,28 €	203,35 €		
678	3 337,65 €	2 706,95 €	2 649,90 €	2 619,75 €	110,80 €	282,25 €	204,83 €		
700	3 445,95 €	2 795,69 €	2 736,78 €	2 705,71 €	114,05 €	290,92 €	211,33 €		
715	3 519,79 €	2 856,19 €	2 796,02 €	2 764,32 €	116,26 €	296,82 €	215,76 €	33,33 €	28,49 €
720	3 544,40 €	2 876,36 €	2 815,77 €	2 783,86 €	117,00 €	298,79 €	217,23 €		
740	3 642,86 €	2 957,03 €	2 894,75 €	2 862,00 €	117,30 €	299,58 €	217,83 €		
762	3 751,16 €	3 045,76 €	2 981,64 €	2 947,96 €	117,30 €	299,58 €	217,83 €	33,33 €	28,49 €
768	3 780,70 €	3 069,96 €	3 005,33 €	2 971,40 €	117,30 €	299,58 €	217,83 €		
780	3 839,77 €	3 118,36 €	3 052,72 €	3 018,29 €	117,30 €	299,58 €	217,83 €		
805	3 962,84 €	3 219,20 €	3 151,45 €	3 115,97 €	117,30 €	299,58 €	217,83 €		
811	3 992,38 €	3 243,40 €	3 175,16 €	3 139,41 €	117,30 €	299,58 €	217,83 €		
826	4 066,22 €	3 303,90 €	3 234,40 €	3 198,01 €	117,30 €	299,58 €	217,83 €		
835	4 110,52 €	3 340,21 €	3 269,93 €	3 233,18 €	117,30 €	299,58 €	217,83 €		
895	4 405,89 €	3 582,20 €	3 506,90 €	3 467,62 €	117,30 €	299,58 €	217,83 €		
930	4 578,19 €	3 723,38 €	3 645,12 €	3 604,36 €	117,30 €	299,58 €	217,83 €		
977	4 809,56 €	3 912,95 €	3 830,73 €	3 788,00 €	117,30 €	299,58 €	217,83 €		
1018	5 011,39 €	4 078,32 €	3 992,65 €	3 948,20 €	117,30 €	299,58 €	217,83 €		
1072	5 277,22 €	4 296,13 €	4 205,91 €	4 159,19 €	117,30 €	299,58 €	217,83 €		

BULLETIN DE PAYE (contractuel·les)

TRÉSOR PUBLIC				DRFIP		BULLETIN DE PAYE		N° ORDRE 2	
AFFECTATION				LIBELLE		TEMPS DE TRAVAIL 3 151,67 H			
GESTION POSTE				SIRET					
IDENTIFICATION				GRADE		ENFANTS À CHARGE		ÉCH.	
MIN.	NUMERO	CLÉ	N° DOS.					INDICE OU NB. D'HEURES	TAUX HORAIRE OU NBI
6	7			8	9			10	11
CODE	ÉLÉMENTS				A PAYER		A DÉDUIRE		POUR INFORMATION
101000	TRAITEMENT BRUT 13				1 846,04				
104000	SUPPL. FAMILIAL TRAITEMENT 14				2,29				
200364	ISOE PART FIXE				212,50				
202327	« PRIME GRENNELLE » 15				125,00				
202354	PARTICIPATION A LA PSC				15,00				
401112	COT. SAL. VIEILLESSE PLAFON. 16						150,82		
401210	CSG NON DÉDUCTIBLE 17						51,90		
401310	CSG DÉDUCTIBLE 18						147,04		
401510	CRDS 19						10,81		
402112	COT. SAL. VIEILLESSE DÉPLAFON. 20						8,74		
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						61,14		
501110	COTIS. PAT. TRANCH. A IRCANTEC								
554500	COT. PAT. VST MOBILITÉ								22
558000	IMPÔT SUR LE REVENU PRÉLEVÉ À LA SOURCE (TAUX PERSONNALISÉ... %)								
RAPPELS : VOIR DÉCOMPTÉ									
NUMERO SÉCURITÉ SOCIALE				TOTAUX DU MOIS		2 200,83		430,45	
BASE SS DE L'ANNÉE				COÛT TOTAL EMPLOYEUR		NET À PAYER 25		1 770,38	
BASE SS DU MOIS 23								TOTAL CHARGES PATRONALES	
MONTANT IMPOSABLE DE L'ANNÉE									
MONTANT IMPOSABLE DU MOIS 24									
1 833,09									
COMPTABLE ASSIGNATAIRE									
MIS EN PAIEMENT LE									
VIRE AU COMPTE N°									

Bulletin de salaire d'un professeur contractuel à l'indice 375 ayant un enfant à charge.

1. Mois de référence du paiement.
2. Numéro d'ordre dans l'édition du bulletin de salaire.
3. Temps de travail : la mention « 151,67 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.
4. Affectation : code de gestion de la DRFIP ; code de l'établissement d'affectation.
5. Désignation en clair de l'établissement d'affectation.
6. Identification du ministère : 206 pour l'enseignement scolaire.
7. Numéro INSEE ou numéro de Sécurité sociale.
8. Catégorie.
9. Enfants à charge : élément permettant d'établir les droits éventuels aux prestations familiales et au supplément familial de traitement.

10. Indice majoré (IM) correspondant à la catégorie de non-titulaire.
11. Fraction de service complet ou fraction indemnités de vacances.
12. Codes informatiques utilisés par les services de la Trésorerie générale.
13. Traitement brut fonction de l'indice détenu par le collègue et tenant compte d'un éventuel temps partiel.
14. Supplément familial de traitement. Voir page 17.
15. Prime d'attractivité. Voir page 5.
16. Assurance vieillesse : 6,90 % du (traitement brut + IR + SFT + indemnités).
17. Contribution sociale généralisée (CSG non déductible du revenu imposable) : 2,4 % du (traitement brut + IR + SFT + indemnités) × 98,25 %.
18. Contribution sociale généralisée (CSG déductible du revenu imposable) : 6,8 % du (traitement brut + IR + SFT + indemnités) × 98,25 %.

19. 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.
20. Cotisation déplafonnée d'assurance vieillesse : 0,40 % du (traitement brut + IR + SFT + indemnités).
21. Cotisation retraite complémentaire IRCANTEC : 2,80 % du (traitement brut + IR + indemnités).
22. Cotisations patronales (pour information).
23. Base Sécurité sociale : il s'agit de la somme du traitement brut, de l'IR, du SFT et des indemnités.
24. Montant imposable : il s'agit de la somme du net à payer, de la CRDS et de la CSG non déductible.
25. Ne tient pas compte du prélèvement à la source (PAS).

CONTRACTUEL-LES

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
366	1 801,74 €	1 491,50 €	1 462,54 €	1 448,06 €	77,72 €	194,04 €	138,67 €	125,00 €	100,47 €
371	1 826,35 €	1 511,87 €	1 482,51 €	1 467,84 €	77,72 €	194,04 €	138,67 €		
375	1 846,04 €	1 528,17 €	1 498,50 €	1 483,66 €	77,72 €	194,04 €	138,67 €		
376	1 850,97 €	1 532,24 €	1 502,50 €	1 487,62 €	77,72 €	194,04 €	138,67 €	120,83 €	97,12 €
377	1 855,89 €	1 536,32 €	1 506,48 €	1 491,58 €	77,72 €	194,04 €	138,67 €	116,77 €	93,76 €
380	1 870,66 €	1 548,54 €	1 518,47 €	1 503,45 €	77,72 €	194,04 €	138,67 €		
385	1 895,27 €	1 568,91 €	1 538,46 €	1 523,23 €	77,72 €	194,04 €	138,67 €		
393	1 934,65 €	1 601,51 €	1 570,42 €	1 554,88 €	77,72 €	194,04 €	138,67 €	116,77 €	93,76 €
394	1 939,58 €	1 605,59 €	1 574,42 €	1 558,84 €	77,72 €	194,04 €	138,67 €	112,50 €	90,42 €
395	1 944,50 €	1 609,67 €	1 578,42 €	1 562,80 €	77,72 €	194,04 €	138,67 €		
405	1 993,73 €	1 650,43 €	1 618,38 €	1 602,36 €	77,72 €	194,04 €	138,67 €		
412	2 028,19 €	1 678,96 €	1 646,36 €	1 630,05 €	77,72 €	194,04 €	138,67 €	108,33 €	87,07 €
415	2 042,96 €	1 691,18 €	1 658,34 €	1 641,93 €	77,72 €	194,04 €	138,67 €		
425	2 092,18 €	1 731,93 €	1 698,30 €	1 681,49 €	77,72 €	194,04 €	138,67 €		
435	2 141,41 €	1 772,68 €	1 738,26 €	1 721,05 €	77,72 €	194,04 €	138,67 €		
436	2 146,33 €	1 776,74 €	1 742,25 €	1 725,00 €	77,72 €	194,04 €	138,67 €	100,00 €	80,37 €
445	2 190,64 €	1 813,42 €	1 778,21 €	1 760,62 €	77,72 €	194,04 €	138,67 €		
455	2 239,87 €	1 854,18 €	1 818,17 €	1 800,18 €	77,87 €	194,43 €	138,96 €		
462	2 274,33 €	1 882,70 €	1 846,15 €	1 827,88 €	78,90 €	197,19 €	141,03 €	91,67 €	73,67 €
480	2 362,94 €	1 956,06 €	1 918,08 €	1 899,10 €	81,56 €	204,28 €	146,35 €	91,67 €	73,67 €
494	2 431,85 €	2 013,11 €	1 974,01 €	1 954,47 €	83,63 €	209,79 €	150,48 €	91,67 €	73,67 €
503	2 476,16 €	2 049,79 €	2 009,99 €	1 990,08 €	84,95 €	213,33 €	153,14 €	91,67 €	73,67 €
526	2 589,38 €	2 143,51 €	2 101,89 €	2 081,08 €	88,35 €	222,39 €	159,93 €	58,33 €	46,88 €
528	2 599,23 €	2 151,66 €	2 109,89 €	2 089,00 €	88,65 €	223,18 €	160,52 €	58,33 €	46,88 €
553	2 722,30 €	2 253,54 €	2 209,78 €	2 187,91 €	92,34 €	233,02 €	167,91 €	58,33 €	46,88 €
573	2 820,75 €	2 335,04 €	2 289,70 €	2 267,04 €	95,29 €	240,90 €	173,82 €	58,33 €	46,88 €
588	2 894,60 €	2 396,17 €	2 349,65 €	2 326,39 €	97,51 €	246,81 €	178,25 €	58,33 €	46,88 €
603	2 968,44 €	2 457,30 €	2 409,59 €	2 385,74 €	99,72 €	252,72 €	182,68 €	58,33 €	46,88 €
625	3 076,74 €	2 546,96 €	2 497,49 €	2 472,77 €	102,97 €	261,38 €	189,17 €	58,33 €	46,88 €
628	3 091,51 €	2 559,18 €	2 509,48 €	2 484,65 €	103,42 €	262,56 €	190,06 €	58,33 €	46,88 €
655	3 224,42 €	2 669,20 €	2 617,37 €	2 591,47 €	107,40 €	273,19 €	198,04 €	58,33 €	46,88 €
685	3 372,11 €	2 791,46 €	2 737,26 €	2 710,16 €	111,83 €	285,01 €	206,90 €	58,33 €	46,88 €
715	3 519,79 €	2 913,71 €	2 857,14 €	2 828,85 €	116,26 €	296,82 €	215,76 €	58,33 €	46,88 €
746	3 672,40 €	3 040,04 €	2 981,01 €	2 951,50 €	117,30 €	299,58 €	217,83 €	58,33 €	46,88 €
788	3 879,15 €	3 235,52 €	3 173,21 €	3 142,06 €	117,30 €	299,58 €	217,83 €	58,33 €	46,88 €
826	4 066,22 €	3 390,28 €	3 324,97 €	3 292,31 €	117,30 €	299,58 €	217,83 €	58,33 €	46,88 €

NON-TITULAIRES

Enseignant-es, CPE, Psy-ÉN en formation initiale

L'indice de rémunération attribué à chaque agent-e 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** : contractuel·les remplissant les conditions de diplôme pour passer le concours interne des corps concernés.

■ **2^e catégorie** : contractuel·les détenant-e un titre ou diplôme sanctionnant deux années d'études après le bac.

CATÉGORIE	Indice nouveau majoré	
	Minimum	Maximum
1	376	826
2	366	625

Les contractuel·les recruté·es pour enseigner en post-bac peuvent être rémunéré·es hors-échelle

2. Évolution de la rémunération

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 dénoncent des freins importants à cet avancement. Pour la FSU, le minimum Fonction publique doit être porté à 1 850 €.

Sur le front de la précarité, ces dernières années se concrétisent par une dégradation continue du fait du tarissement des recrutements de titulaires par concours, de l'arrêt 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 réactivation du concours réservé valorisant l'expérience professionnelle des agent-es.

ASSISTANT-ES D'ÉDUCATION

Les AED sont rémunéré·es sur la base de l'indice 366 (375 en CDI).

AESH

L'indice de rémunération est fixé dans une grille comprenant onze échelons allant de l'indice 371 (échelon I) à l'indice 455 (échelon II). Le premier échelon correspond au CDD. Les collègues en CDI sont au 2^e échelon pendant les trois premières années, puis au 3^e échelon pendant les trois années suivantes, et ainsi de suite.

ASSISTANT-ES ÉTRANGER-ES ET ASSISTANT-ES LOCAUX/LOCALES DE LANGUE VIVANTE

Depuis le 1^{er} juillet 2023, la rémunération mensuelle des assistants étrangers de langue vivante est de 1 025,83 € brut (soit 824,46 € net).

INDEMNITÉS ET PRIMES (montants bruts)

À côté du traitement indiciaire, élément essentiel de la rémunération du fonctionnaire puis du calcul de la pension, s'ajoutent des primes et indemnités. Ces deux termes ont un sens bien différent. Les primes récompensent, au bon vouloir de l'employeur, une tâche, une performance, un mérite. Elles ont souvent un caractère exceptionnel ou transitoire. Quant aux indemnités, elles sont le dédommagement objectif d'une mission particulière, d'une activité supplémentaire ou encore la compensation d'un désavantage lié à une situation bien identifiée.

On peut recenser trois types d'indemnités :

- les indemnités forfaitaires liées aux conditions d'exercice comme l'ISOE, celle pour exercice en REP ou REP+ ou encore les indemnités de sujétions spéciales ;
- les indemnités liées à des missions ou activités supplémentaires comme les HSA ou HSE, l'ISOE part modulable, les IMP, celle pour tuteur de stagiaire ;
- les indemnités spécifiques du statut de fonctionnaire comme l'indemnité de résidence ou le supplément familial de traitement (voir page 12).

INDEMNITÉS FORFAITAIRES

■ Indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE)

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

Taux annuel : 2 550 €.

Son versement est mensualisé : 212,50 € par mois.

■ **Indemnité forfaitaire pour les CPE :** 2 743,97 €/an, versement mensuel.

■ **Indemnité de fonctions pour les Psy-ÉN EDO :** 2 912,47 €/an.

La FSU revendique l'alignement avec les 3 338,16 €/an des Psy-ÉN EDA.

■ **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 :** 2 550 €/an, versement mensuel.

■ **Indemnité de sujétion allouée aux enseignants assurant au moins 6 heures d'enseignement** dans les classes de CAP ou de Première et Terminale bac pro et aux enseignants d'EPS assurant au moins 6 heures 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 €/an.

■ **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.

■ **Prime d'équipement informatique :** 176 € versés en début d'année civile.

■ Indemnités REP et REP+

La politique ministérielle d'éducation prioritaire distingue deux niveaux d'intervention : les REP et les REP+. La rémunération annuelle 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 au prorata. 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... et plus les inégalités se creusent. Cette part variable sera à hauteur maximale de 702 € et tous les collègues ne pourront donc pas la toucher. Dans cette même logique de contractualisation, le ministère développe diverses expérimentations, les CLA (contrat locaux d'accompagnement), les TER (territoires éducatifs ruraux) et les cités éducatives : pour des moyens supplémentaires (HSE, crédits pédagogiques, IMP) pris ailleurs, les personnels doivent travailler plus, et rendre des comptes sur leur activité.

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

■ **Indemnités de suivi des apprentis :** 2 550 €/an.

■ **Indemnités de sujétions des personnels titulaires remplaçants (ISSR).** 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 €

■ **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.

■ **Indemnités de sujétions spéciales aux CFC :** 10 086,08 €/an.

■ **Indemnité pour charges particulières pour les enseignant-es 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 enseignant-es 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 ou directrice délégué-e aux formations professionnelles et technologiques :**

- 7 563 € pour exercice dans une ou plusieurs sections comportant plus de 1 000 élèves ;
- 6 740 € pour exercice dans une ou plusieurs sections comportant de 400 à 1 000 élèves ;
- 5 917 € pour exercice dans une ou plusieurs sections comportant moins de 400 élèves.

INDEMNITÉS POUR MISSIONS OU ACTIVITÉS SUPPLÉMENTAIRES

■ Professeur-e principal-e

L'indemnité versée est une part modulable de l'ISOE.

Les taux sont fonction des niveaux d'intervention :

- Sixième, Cinquième, Quatrième des collèges (y compris SEGPA) : 1 308,72 € ;
- Troisième des collèges, y compris SEGPA et LP, toutes les divisions du lycées, bac pro et CAP : 1 497,84 € ;
- BMA (Brevet des métiers d'art) : 951,96 €.

Professeurs référents de groupes d'élèves (PRE) : 748,92 €.

Pour les agrégé-es, taux fixe et non revalorisable tant que ce taux demeurera supérieur au taux de la part modulable (professeur-es principales/principaux en collège et Seconde) : 1 609,40 €.

Elle est versée comme suit : 2/12^e en octobre, puis 1/12^e de novembre à août.

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

■ **Indemnités pour activités péri-éducatives** (décret 90-807 du 11 septembre 1990). Taux horaire : 25,02 €.

■ **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 ou la conjoint-e 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-e perçoit le supplément familial de traitement. Taux inchangé depuis le 1/01/12.

■ **Indemnité de formateur/formatrice académique** : 834 €/an.

■ **Indemnité de tuteur/tutrice d'étudiant-e MEEF en stage d'observation et de pratique accompagné** : 150 € par étudiant-e de M1, 300 € en M2 sur l'année.

■ **Indemnité de tuteur/tutrice de contractuelle-alternant-e M2 MEEF** : 800 €/an.

■ **Indemnité de tuteur/tutrice d'AED en pré-professionnalisation** : 800 €/an.

■ **Indemnité pour mission particulière (IMP)**. Le décret indemnitaire 2015-475 définit les missions particulières, et par la circulaire d'application 2015-058 le ministère évoque d'abord les deux types de mission de coordonnateur/coordonnatrice de discipline et celle de référent-e « ressources numériques ». Les CPE peuvent bénéficier de l'indemnité pour mission particulière dans les mêmes conditions que les professeur-es. 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 €
Coordination des activités physiques sportives et artistiques (EPS)*	1 250 € (si 3 ou 4 professeurs d'EPS) ou 2 500 € (si + de 4 professeurs d'EPS)	
Référent-e 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-e décrochage	1 250 €	625 € ou 2 500 €
Référent-e 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 »)
Tuteur/tutrice de fonctionnaire-stagiaire	1 250 €	
Autres missions d'intérêt pédagogique et éducatif (définies par le chef d'établissement)	De 312,50 € à 3 750 € en fonction de la charge de travail	

* mise en place dès lors qu'exercent dans l'établissement au moins 3 enseignant-es d'EPS, assurant au moins 50 heures de service hebdomadaire. Taux d'IMP annuel de 1 250 € (ou 2 500 € si l'établissement compte plus de quatre enseignant-es d'EPS en équivalent temps plein).

LE PACTE

Le Pacte n'est en rien une revalorisation pour les enseignant-es, CPE et Psy-ÉN. Elles et ils ont perdu plus de 20 % de pouvoir d'achat sur les 20 dernières années et ce qui leur est proposé, c'est de s'épuiser plus en travaillant plus pour perdre un peu moins. Ce Pacte met les collègues en concurrence, alors que nous avons besoin de collectifs de travail pour faire réussir nos élèves. Il désorganise les établissements et vise à mettre en place des réformes, notamment celle du lycée professionnel, qui tendent à changer les missions de l'Éducation nationale. En combattant le Pacte, l'avenir de l'École et de nos établissements est entre nos mains.

Mission	Volume horaire annuel
Remplacement de courte durée	18 heures
Intervention dans le dispositif Devoirs faits	24 heures
Intervention dans les dispositifs Stages de réussite et École ouverte	24 heures
Intervention dans le cadre de la découverte des métiers au bénéfice des collégiens	24 heures
Coordination et prise en charge des projets d'innovation pédagogique	Forfait
Appui à la prise en charge d'élèves à besoins particuliers	Forfait
Encadrement de la découverte des métiers dans les classes de Cinquième, Quatrième et Troisième	Forfait
Missions spécifiques aux lycées professionnels et Érea	
Enseignement et accompagnement dans les périodes post-bac professionnel	24 heures
Enseignement complémentaire en groupes d'effectifs réduits	24 heures
Accompagnement des élèves en difficulté	Forfait
Accompagnement vers l'emploi	Forfait

Une mission du pacte est payée par une part fonctionnelle de l'ISOE (1 250 €). Possibilité de demi-parts sauf pour la première part.

PRIME D'ATTRACTIVITÉ

Le gouvernement a décidé d'instituer en mars 2021 une indemnité qualifiée de « prime Grenelle » pour « valoriser les débuts de carrière ». Il a fait le choix de ne pas revaloriser les grilles indiciaires, débutant pourtant à 1,08 SMIC pour les professeurs, CPE et Psy-ÉN. Si cette prime permet d'augmenter le salaire net, les montants dégressifs au fil des échelons génèrent un aplatissement de la carrière (ex. : entre les échelons 4 et 7, augmentation de 35 € en moyenne par échelon).

Préférer une prime non soumise à retenue pour pension civile montre le peu d'attachement de ce gouvernement au statut de la Fonction publique. Pour revaloriser véritablement, ce sont 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.

GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT (GIPA)

La GIPA est une prime versée à tous les agent-es de la Fonction publique, titulaires et non titulaires (contractuelles en CDI ou en CDD employé-es de manière continue par le même employeur public), dont le pouvoir d'achat lié au traitement indiciaire a régressé pendant 4 ans. Un décret l'instaure, ou pas, chaque année.

Pour 2023, la période de référence va du 31 décembre 2018 au 31 décembre 2022. Elle sera versée au plus tard avec la paye de décembre 2023.

Dans les faits, tous les collègues en fin de carrière au dernier échelon de leur grille de rémunération y sont éligibles dans la mesure où leur traitement indiciaire n'évolue plus. Mais cette année 2023, de plus jeunes collègues sont également éligibles car l'avancement dans la grille indiciaire est trop faible : la perte du pouvoir d'achat du point d'indice n'est même pas compensée par un changement d'échelon. Pour éviter cela, la FSU revendique l'indexation de la valeur du point d'indice sur les prix.

Un calculateur GIPA et des exemples sont sur les sites internet du SNES-FSU, SNEP-FSU et SNUEP-FSU.

AESH

Nouvelle indemnité de fonction

Pour toutes et tous les AESH, montant annuel brut : 1 529 €.

Versement mensualisé proportionnellement à la quotité de travail.

Pour un temps d'accompagnement hebdomadaire de 24 heures (62 %), le montant mensuel net est de 63,49 €.

Indemnité de fonction AESH référent-e : montant annuel brut de 660 €.

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 de ventilation du service (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 (en dehors du Pacte).

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 HEURES 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-ÉDO 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	4 640,78 €	3 867,32 €	134,28 €	80,57 €
	9 heures	01	4 125,14 €	3 437,62 €	119,36 €	71,62 €
	10 heures	90	3 712,63 €	3 093,86 €	107,43 €	64,46 €
	11 heures	91	3 375,12 €	2 812,60 €	97,66 €	58,60 €
Autres professeurs donnant tout leur service en CPGE	8 heures	161	3 956,78 €	3 297,32 €	114,49 €	68,69 €
	9 heures	06	3 517,14 €	2 930,95 €	101,77 €	61,06 €
	10 heures	07	3 165,43 €	2 637,85 €	91,59 €	54,96 €
	11 heures	08	2 877,66 €	2 398,05 €	83,27 €	49,96 €
Professeur agrégé hors-classe ou classe exceptionnelle	15 heures	03	2 321,31 €	1 934,43 €	67,17 €	
Professeur agrégé classe normale		10	2 110,28 €	1 758,57 €	61,06 €	
Professeur agrégé d'EPS hors-classe ou classe exceptionnelle	17 heures	04	2 048,22 €	1 706,85 €	59,27 €	
Professeur agrégé d'EPS classe normale		11	1 862,02 €	1 551,68 €	53,88 €	
Professeur certifié et PLP hors-classe ou classe exceptionnelle	18 heures	78	1 609,02 €	1 340,85 €	46,56 €	
Professeur certifié et PLP classe normale		14	1 462,75 €	1 218,96 €	42,32 €	
Professeur d'EPS hors-classe ou classe exceptionnelle	20 heures	79	1 448,12 €	1 206,77 €	41,90 €	
Professeur d'EPS classe normale		15	1 316,47 €	1 097,06 €	38,09 €	
Adjoints d'enseignement	18 heures	25	1 229,64 €	1 024,70 €	35,58 €	
CE d'EPS hors-classe ou classe exceptionnelle	20 heures	82	1 199,79 €	999,83 €	34,72 €	
CE d'EPS classe normale		45	1 090,72 €	908,94 €	31,56 €	
PEGC hors-classe ou classe exceptionnelle	18 heures	85	1 333,10 €	1 110,92 €	38,57 €	
MA EPS 1 ^{re} catégorie	20 heures	50	1 062,50 €	885,42 €	30,74 €	
MA EPS 2 ^e catégorie		57	954,54 €	795,45 €	27,62 €	
Contractuel 2 ^e catégorie	18 heures	Taux 3	1 282,80 €	1 069,00 €	37,12 €	
Contractuel 1 ^{re} catégorie		Taux 1	1 386,40 €	1 155,34 €	40,12 €	
Contractuel EPS 1 ^{re} catégorie	20 heures	Taux 2	1 247,77 €	1 039,80 €	36,10 €	

* 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 DGAFP du 22 mars 2011, décret 2020-543 du 9 mai 2020 modifié, arrêté du 13 décembre 2022)**

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 aux 3/4 du coût de l'abonnement, dans la limite d'un plafond actuellement fixé à 96,36 €/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 300 €/an maximum. Ce forfait, modulé en cas d'activité partielle sur l'année, est désormais cumulable avec le remboursement partiel d'un abonnement de transport en commun.

■ **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 (20 793,84 € 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 380 (1 870,66 € mensuels) 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 une rémunération mensuelle de 55 % du SMIC brut ;
- 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 678. 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 282,25 €.

■ **Situation de la mère** : son nombre moyen d'enfants est $2 (2 \times 0,5 + 1)$. Elle perçoit donc un SFT égal à : $282,25 \times (2/3) = 187,17$ €.

■ **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 $282,25 \times (1/3) = 94,08$ €.

RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE ET ÉVALUATION

Deux principes président au déroulement de la carrière (cf. page 3) : l'ancienneté (cf. page 6) 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 des corps des métiers de l'enseignement. Elle fait aussi l'objet d'un avis au moment de l'accès à la classe exceptionnelle.

LES TROIS « RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE »

Doivent avoir un « rendez-vous de carrière » au cours d'une année scolaire donnée, les professeur-es, CPE et Psy-ÉN appartenant à la classe normale de leur corps et situé-es, 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.



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, via l'application Colibris, 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.

Situation	Autorité compétente	CAP de recours
Professeur-es certifié-es, PEPS, PLP, CPE, Psy-ÉN géré-es en académie	Le recteur	CAPA
Professeur-es agrégé-es	Le ministre	CAPA
Personnels gérés hors académie « 29 ^e base » (Professeur-es certifié-es, CPE, PEPS, PLP, Psy-ÉN)	Le ministre	CAPN

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). 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. 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. Nous conseillons vivement aux collègues de contester ces dégradations

Être accompagné-e et défendu-e

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 6).

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
Professeur-es certifié-es, PEPS, PLP, CPE, Psy-ÉN géré-es en académie	Le recteur
Professeur-es agrégé-es	Le ministre
Personnels gérés hors académie « 29 ^e base » (Professeur-es certifiés-es, CPE, PEPS, PLP, Psy-ÉN)	Le ministre

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.

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.

Les 30 % les mieux classés sont censés bénéficier 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, y compris l'accès au 5^e échelon de la classe exceptionnelle des professeur-es certifié-es, PEPS, PLP, CPE et Psy-ÉN, anciennement appelé « échelon spécial » ou même le 7^e échelon du corps des professeur-es de chaires supérieures : voir ci-dessous.

L'ÉCHELON « SPÉCIAL » DE LA CLASSE EXCEPTIONNELLE

À compter du 6 août 2023, l'échelon spécial de la classe exceptionnelle des corps des professeur-es certifié-es, PLP, PEPS, CPE et Psy-ÉN et celui du corps des professeur-es de chaires supérieures deviennent des échelons « normaux » : leur contingentement est supprimé et on y accède dès lors que l'on a atteint l'ancienneté requise à l'échelon précédent : 3 ans au 4^e échelon ou 3 ans 1/2 au 6^e échelon dans le cas du corps des professeur-es de chaires supérieures.

Il s'agit là d'un gain notable obtenu par les syndicats de la FSU dans le cadre des discussions salariales de 2023 dites « socle ».

Comment ça fonctionne ?

- **Exemple 1** : un collègue au 7^e échelon, ayant un droit de trois mois d'ASA, est promu automatiquement le 1/05/2024 au 8^e échelon. Son changement d'échelon prendra effet rétroactivement le 1/02/2024.
- **Exemple 2** : un collègue au 6^e échelon depuis le 1/03/2022, affecté dans un établissement ouvrant droit à l'ASA depuis le 1/09/2021, est promu avec réduction d'ancienneté le 1/03/2024 au 7^e échelon. Ne justifiant pas de la durée minimale requise de trois ans depuis le 1/09/2021, il ne bénéficie pas de l'ASA mais garde son capital. Il passera automatiquement au 8^e échelon trois ans après, soit le 1/03/2027. Il aura alors cumulé 9 mois d'ASA. Son nouveau changement d'échelon prendra effet rétroactivement le 1/06/2026.

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. Dans le cadre des discussions salariales de 2023, dites « socle », les syndicats de la FSU ont obtenu une augmentation notable du taux annuel de promotions.

QUI EST PROMOUVABLE ?

Sont concerné·es les professeur·es, 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 promuable correspond à l'une des trois situations suivantes :

- 1 Vous étiez promuable à la hors-classe l'année précédente, mais n'avez pas été promu·e : 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·e (ancienne notation officielle, appréciation de l'inspecteur et du chef d'établissement, ensemble de la carrière...). Dans ce cas, aucune procédure de recours n'a été instituée, et nous vous incitons à contester, le cas échéant. Contactez votre section académique.

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

LE CALENDRIER PRÉVISIONNEL

- Professeur·es certifié·es, PEPS, PLP, CPE et Psy-ÉN : les dates des promotions sont fixées par les recteurs. Elles ont lieu généralement en juin.
- Professeur·es agrégé·es : 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 début juillet.

LE RATIO ANNUEL DE PROMOTION

Dans le cadre des discussions salariales de 2023, dites « socle », les syndicats de la FSU ont obtenu une augmentation notable du taux annuel de promotions, qui passe de 18 % en 2022 à 21 % en 2023 puis 22 % en 2024 et 23 % en 2025, ce qui devrait permettre de réduire encore le temps moyen d'attente de plus d'un an.

Campagne	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Taux de promotion	17 %	17 %	17 %	18 %	18 %	21 %	22 %	23 %

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 promuable, 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.

Professeur·es, 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 professeur·es certifié·es, 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 professeur·es agrégé·es, le contingent de promotions est national.

CLASSE EXCEPTIONNELLE

La création de la classe exceptionnelle est le résultat de l'action opiniâtre du SNES-FSU, du SNEP-FSU et du SNUEP-FSU pour la revalorisation de nos carrières. Ils n'ont cessé de consolider les acquis obtenus et de les faire fructifier. Ils agissent pour que toutes et tous y accèdent en fin de carrière.

HISTORIQUE D'UNE CONQUÊTE SYNDICALE

Créée en 2017 par les accords PPCR, auxquels la FSU avait contribué, la classe exceptionnelle ouvre un débouché de carrière nouveau, pour accéder aux espaces indiciaires supérieurs (l'échelle-lettre A pour toutes et tous, l'échelle-lettre B pour les professeur-es agrégé-es). La fin de carrière était plafonnée à la hors-classe depuis près de 30 ans !

Le ministère cherchait quand à lui à créer un grade « fonctionnel » réservé à certain-es collègues que les hiérarchies locales auraient repéré-es au préalable du fait de leur acceptation de missions particulières.

Les négociations avaient permis d'intégrer à ces missions (le vivier 1), l'éducation prioritaire et de créer une voie d'accès dédiée aux collègues étant parvenus au terme de la carrière (le vivier 2).

LES INSUFFISANCES DE LA CLASSE EXCEPTIONNELLE

Dès 2017, conscients des insuffisances du dispositif, les syndicats de la FSU ont mené une bataille syndicale incessante sur les points suivants :

- **Une classe exceptionnelle contingentée à 10 % du corps.** Une fois la montée en charge terminée en 2023, les possibilités de promotion résulteraient des seuls départs en retraite. Les syndicats de la FSU revendiquent un flux de promotions annuel garanti quel que soit le nombre de collègues déjà promu-es.
- **Un grade accessible à 80 % sur des fonctions particulières** (vivier 1) et pour 20 % seulement à l'ancienneté (vivier 2) : pertes de promotions au vivier 1, inégalités entre femmes et hommes, entre viviers, entre disciplines ou types d'affectation. Les syndicats de la FSU revendiquent une seule voie d'accès avec un barème commun.
- **Un barème d'accès** au grade donnant une place prépondérante aux avis posés par le recteur (ou le ministre) renforçant la mise en concurrence entre collègues. La FSU a régulièrement dénoncé les effets pervers des pratiques d'évaluation. Seul un barème recentré sur l'ancienneté acquise permettra l'accès de toutes et tous au grade.
- **Après l'entrée dans le grade,** les collègues (à l'exception des agrégé-es) étaient confronté-es à un « échelon spécial » accessible essentiellement sur avis, et contingenté à 20 % du grade, échelon dont les syndicats de la FSU revendiquaient le décontingentement.

DES AVANCÉES À METTRE AU CRÉDIT DE LA FSU

Depuis 2017, les syndicats de la FSU ont revendiqué des améliorations, notamment dans le cadre des commissions administratives paritaires, faisant déjà évoluer certains éléments : passage de 80/20 à 70/30 du rapport entre les deux viviers, nouveau barème d'accès à l'échelon spécial, prenant plus en compte l'ancienneté... Ces modifications ont permis la promotion d'un plus grand nombre de collègues.

Lors des discussions de 2023 sur les salaires, la FSU a œuvré pour que la classe exceptionnelle devienne un débouché de carrières pour toutes et tous. Les bilans de promotions, le mouvement contre la réforme des retraites, notre acharnement depuis 2017 à faire avancer ce sujet, ont permis d'avancer sur certains aspects.

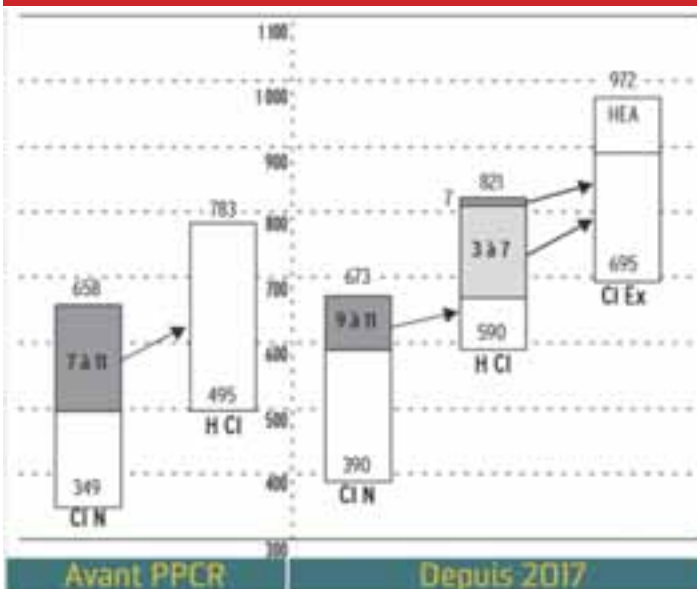
Dès 2024 le contingentement est donc supprimé au profit d'un flux de promotions annuel garanti. L'échelon spécial est supprimé et chaque collègue ayant atteint 3 ans dans l'échelon 4 de la classe exceptionnelle sera donc promu-e à l'échelon 5, et ce dès le 6 août 2023. C'est une avancée majeure pour les fins de carrière !

CAMPAGNE 2024 : PLACE À L'ARBITRAIRE !

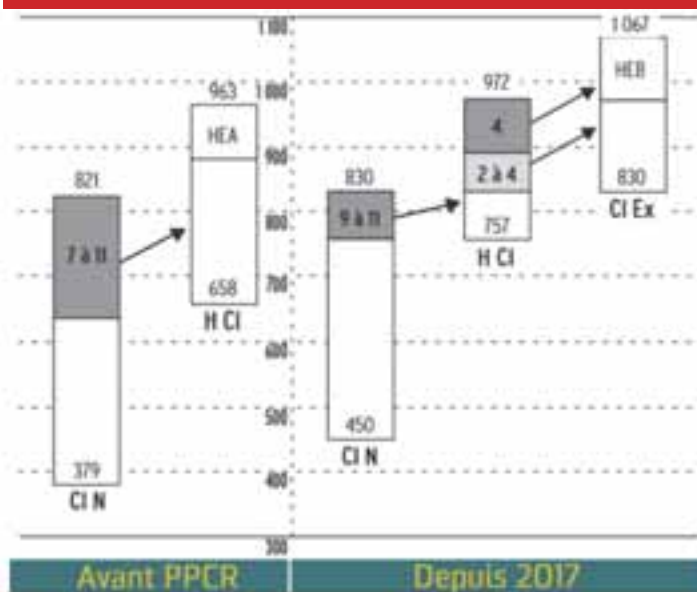
Le ministre Attal a décidé, à rebours des engagements de son prédécesseur, et contre l'avis unanime des organisations syndicales, de supprimer le barème pour laisser libre cours à l'arbitraire. Le recteur (ou le ministre dans le cas des professeur-es agrégé-es) sélectionne en avril les dossiers qu'il entend retenir sur la base d'avis émis par le chef d'établissement et l'IPR. Le SNES-FSU revendique des dispositions transitoires pour les collègues jusqu'alors promouvables. Tous les collègues ayant atteint le 5^e échelon de la hors-classe (4^e échelon pour les agrégé-es) seront promouvables via un seul vivier de promotion. Les syndicats de la FSU s'attachent à ce que chaque collègue ayant une carrière complète puisse accéder à la classe exceptionnelle.

ESPACE INDICIAIRE ET STRUCTURE DE CARRIÈRE

Professeur-es certifié-es, CPE et Psy-ÉN



Professeur-es agrégé-es



CLASSEMENT

APRÈS LE CONCOURS : LE CLASSEMENT

Quand on est recruté dans un corps de fonctionnaire, le classement initial (ou le reclassement) consiste à prendre en compte les activités professionnelles antérieures pour déterminer une ancienneté théorique et débiter ainsi sa nouvelle carrière à un échelon du corps d'accueil plus élevé que le premier. À la rentrée 2023, la reconnaissance des activités exercées dans le privé et/ou les années de non-titulaire évolue. Les débuts de seconde carrière sont ainsi améliorés, notamment pour les PLP, et le déroulement de carrière qui s'ensuit est facilité.

Le classement prend effet à la date de nomination comme stagiaire. Il est effectué dans la classe normale. Les dossiers des professeur-es agrégé-es sont traités par le ministère ; ceux des autres professeur-es, CPE et Psy-ÉN par le rectorat.

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

- les activités professionnelles effectuées dans le privé ;
 - la « reconstitution de carrière » qui concerne AED, AESH, titulaires certifié-es, PEPS, PLP, CPE, Psy-ÉN et autres fonctionnaires de catégories B et C ;
 - les « réductions d'ancienneté » qui concernent les contractuelles.
- Les années reprises selon chaque type se cumulent. Une période d'activité ne peut être prise en compte qu'une seule fois (les années de contractuelles ne sont pas prises au titre des services effectués dans le privé).

Activités professionnelles effectuées dans le privé

Pour tous les concours (externe, interne et troisième concours), les périodes d'activité professionnelle exercées dans les entreprises privées sont reprises à raison des deux tiers de leur durée. D'autres services peuvent être pris en compte comme les années d'ENS, les années de professeur-e, de lecteur-trice ou d'assistant-e dans un établissement d'enseignement à l'étranger...

Depuis le 1^{er} septembre 2022, les activités exercées avant l'âge de vingt ans sont prises en compte. C'était une revendication des syndicats de la FSU, notamment pour les enseignant-es des disciplines techniques et professionnelles.

Exemple d'application : une enseignante en éco-gestion cumulant 12 ans d'activités dans le privé sera classée au 5^e échelon avec 2 ans d'ancienneté dans l'échelon au 1^{er} septembre (8 ans d'ancienneté considérées dans le corps).

Reconstitution de carrière

Ex-titulaires enseignants

Les collègues qui étaient déjà titulaires dans un autre corps de l'enseignement relevant du ministère de l'éducation nationale voient leur ancienneté dans leur précédent corps pondérée, chaque corps étant affecté d'un coefficient caractéristique (cf. tableau ci-dessous).

Corps	Coefficient caractéristique
Agrégés	175
Bi-admissible à l'agrégation	145
Certifiés, CPE, PEPS, PLP, Psy-ÉN	135

L'ancienneté théorique dans le nouveau corps est obtenue en multipliant l'ancienneté théorique dans l'ancien par le rapport 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'une professeure certifiée, ou assimilée, dans le corps des professeur-es agrégé-es : Une collègue au 11^e échelon (indice 678) depuis le 6 février devenue agrégée au 1^{er} septembre suivant sera classée au 9^e échelon (indice 762) 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 :
 $26 \text{ a } 6 \text{ m } 25 \text{ j} \times 135/175 = 20 \text{ a } 5 \text{ m } 28 \text{ j}.$
3. Classement dans le nouveau corps :
9^e échelon = 18 a + 2 a 5 m 28 j d'ancienneté dans cet échelon.

Ex-titulaires non enseignant-es (et assimilé-es)

Les collègues qui étaient fonctionnaires de catégorie A dans la fonction publique (État non enseignant et assimilé, Territoriale ou Hospitalière) sont classé-es à un échelon de la classe normale dont l'indice est égal ou immédiatement supérieur à celui qu'ils détenaient dans leur ancien corps. L'ancienneté d'échelon est conservée si l'échelon suivant du nouveau corps a un indice inférieur à l'indice suivant qu'elles ou ils auraient obtenu dans leur ancien grade.

Si l'indice de l'échelon obtenu est inférieur à celui détenu dans l'ancien corps, le traitement indiciaire antérieur est conservé jusqu'à un avancement à un indice au moins égal.

Exemple d'application :

- Une infirmière en soins généraux (cadre A) à l'échelon 7 du grade 1 (indice 550) devenue PLP STMS au 1^{er} septembre sera classée au 8^e échelon (indice 562).
- Une ingénieure principale au 6^e échelon (indice 735) devenu certifié-e STI au 1^{er} septembre sera classée au 11^e échelon (indice 678) et conservera son traitement indiciaire 735 jusqu'à son passage au 5^e échelon de la hors-classe.

Pour les collègues qui étaient fonctionnaires de catégorie B ou C, quelle que soit la fonction publique, leur ancienneté reprise est égale aux deux tiers de la durée théorique permettant d'atteindre l'échelon détenu dans leur ancienne situation augmentée de l'ancienneté acquise dans cet échelon. Pour les fonctionnaires ayant appartenu à plusieurs corps, deux tiers de l'ensemble des années de service sont repris, si cela leur est plus favorable.

Exemple d'application :

Un animateur territorial au 6^e échelon (indice 386) depuis le 10 mai devenu CPE au 1^{er} septembre sera classé au 4^e échelon (indice 466) avec un reliquat d'ancienneté dans l'échelon de 2 mois et 14 jours.

■ Méthode de calcul :

1. Ancienneté théorique dans l'ancien corps : 6^e échelon = 6 a + 3 m 21 j
d'ancienneté dans l'échelon au 1^{er} septembre = 6 a 3 m 21 j.
2. Reprise des deux tiers de cette durée : 4 a 2 m 14 j.
3. Classement dans le nouveau corps : 4^e échelon = 4 a + 2 m 14 j d'ancienneté dans cet échelon.

Réductions d'ancienneté

La durée des services accomplis en tant que contractuel-le public-que (ministère de l'Éducation nationale) dans les fonctions d'enseignant, CPE, Psy-ÉN, AED, AESH... est reprise selon les coefficients caractéristiques ci-dessous.

Nature des services	Coefficient caractéristique
Contractuel-le enseignant-e, CPE, Psy-ÉN, formation continue des adultes et d'apprentissage	135
AED, AESH, Emploi d'avenir professeur, Étudiant-e apprenti-e professeur-e, MI-SE	100

Les coefficients caractéristiques des enseignant-es titulaires et contractuelles étant égaux, l'ensemble des années de contractuel sont reprises.

Les contractuel-les alternant-es et AED prépro bénéficient d'une reprise d'ancienneté de deux mois.

Les services effectués en tant que contractuelle public-que hors enseignement, éducation... sont repris pour deux tiers de leur durée.

Les services à temps partiel sont assimilés à des temps plein pour le calcul de l'ancienneté. Les temps incomplets inférieurs à un mi-temps sont comptabilisés au prorata du temps de service effectif.

Depuis septembre 2023, il n'y a plus de clause d'interruption de plus de 4 mois entre deux contrats. C'était une revendication des syndicats de la FSU.

Exemple d'application :

- Une collègue contractuelle non enseignante pendant les trois dernières années à l'indice 367 se voit classée directement au 3^e échelon des professeur·es certifié·es soit à l'indice 453.
- Une collègue ayant au 31 août 6 ans et 5 mois de services d'enseignement en tant que contractuelle sera classée au 5^e échelon avec 3 mois d'ancienneté dans l'échelon au 1^{er} septembre.
- Une collègue CPE ayant effectué 4 années en tant qu'AED à mi-temps sera classée au 3^e échelon avec 11 mois et 16 jours d'ancienneté dans l'échelon ($4 \text{ ans} \times 100 / 135 = 2 \text{ a } 11 \text{ m } 16 \text{ j}$).

La clause de sauvegarde

Les collègues ex-contractuelles classées à un indice inférieur à celui qu'ils détenaient en tant que contractuelle le conservent. Cette mesure a été obtenue par les syndicats de la FSU.

Exemple d'application :

- Une collègue contractuelle depuis quatre ans à l'indice 481 (équivalent de l'indice du 5^e échelon des certifiés) serait sans cette disposition classée au 4^e échelon des certifiés sans reliquat soit à l'indice 466. Elle conserve l'indice 481 jusqu'à son arrivée au 5^e échelon.

NOS CONSEILS

Le classement est réalisé sur la base déclarative. Les collègues stagiaires ont donc intérêt à transmettre les documents de toutes leurs activités professionnelles (privé, contractuel public...). Le rectorat devra justifier les refus de prise en compte.

Un recours contre l'arrêt de classement est possible. Dès réception, les militant·es du SNES, du SNEP et du SNUEP-FSU peuvent accompagner et défendre les adhérent·es dans leur recours.

Exemple de classement avec plusieurs types d'activités :

Une collègue enseignante cumulant 9 ans d'activités antérieures dans le privé, 16 mois de services d'AESH à mi-temps et 3 ans de services discontinus de contractuelle enseignante sera classée au 6^e échelon avec une ancienneté de 1 an, 5 mois et 26 jours dans l'échelon

Méthode de calcul :

- Ancienneté au titre des activités dans le privé : $9 \text{ a} \times 2/3 = 6 \text{ a}$;
- Ancienneté au titre des services d'AESH : $16 \text{ m} \times 100 / 135 = 11 \text{ m } 26 \text{ j}$;
- Ancienneté au titre des services contractuelle enseignante : 3 a ;
- Ancienneté théorique cumulée : $6 \text{ a} + 11 \text{ m } 26 \text{ j} + 3 \text{ a} = 9 \text{ a } 11 \text{ m } 26 \text{ j}$;
- Il faut 8 ans et 6 mois pour atteindre le 6^e échelon ;
- La durée supplémentaire de 1 a 5 m 26 j correspond alors au reliquat d'ancienneté acquise dans le 6^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 +	678	5 ^e sans ancienneté	768
11 ^e avec moins de 2,5 ans	678	4 ^e avec ancienneté conservée	720
10 ^e avec 2,5 ans ou +	634	4 ^e sans ancienneté	720
10 ^e avec moins de 2,5 ans	634	3 ^e avec ancienneté conservée	673

Agrégé classe normale Agrégé hors-classe

11 ^e avec 3 ans ou +	835	4 ^e sans ancienneté (HEA-1)	895
11 ^e avec moins de 3 ans	835	3 ^e avec ancienneté conservée	835
10 ^e avec 2 ans ou +	805	3 ^e sans ancienneté	835
10 ^e avec moins de 2 ans	805	2 ^e avec ancienneté conservée	805

* 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 avec 3 ans ou +	826	5 ^e sans ancienneté	895
7 ^e avec moins de 3 ans	826	4 ^e avec ancienneté conservée	835
6 ^e	811	4 ^e sans ancienneté	835
5 ^e avec 2,5 ans ou +	768	3 ^e avec ancienneté conservée	780
5 ^e avec moins de 2,5 ans	768		

Agrégé hors-classe

4 ^e (HEA-3) avec 1 an ou +	977
4 ^e (HEA-3) avec moins de 1 an	977
4 ^e (HEA-2) avec moins de 1 an	930
4 ^e (HEA-1) avec moins de 1 an	895

Agrégé classe exceptionnelle

3 ^e (HEB-2) sans ancienneté	1018
2 ^e (HEA-3) avec ancienneté conservée	977
2 ^e (HEA-2) avec ancienneté conservée	930
2 ^e (HEA-1) avec ancienneté conservée	895

* IM : indice majoré

CHAIRES SUPÉRIEURES

Le corps retrouve, grâce à l'action du SNES-FSU, toute son attractivité

46 professeur-es de chaires supérieures promu-es à la hors échelle B (HEB) en 2021, 65 en 2022 et... plus de 1 000 à la rentrée 2023 ! Les nombreuses interventions du SNES-FSU pour défendre le corps des professeur-es de chaires supérieures et les CPGE se sont concrétisées à travers la publication des décrets 2023-720 et 2023-721 du 4 août 2023. Ces derniers garantissent à toutes et tous les professeur-es de chaires supérieures d'atteindre l'indice sommital du corps dans le cadre d'un déroulé de carrière unique et bien plus rapide. Ce corps, un temps en danger, s'en trouve consolidé et retrouve une place centrale pour les professeur-es de CPGE.

Créé en 1968, le corps des professeur-es de chaires supérieures était alors accessible à tous les professeur-es agrégé-es affecté-es en CPGE de classe normale et hors-classe aux conditions fixées par le décret 68-503. Le débouché dans ce corps a longtemps constitué une promotion de carrière pour les enseignant-es affecté-es en CPGE grâce à un rythme d'avancement avantageux et une meilleure rémunération des heures supplémentaires (HSA et heures d'interrogation).

DÉFENSE DES CHAIRES SUPÉRIEURES DANS LE CADRE DE PPCR

Néanmoins, en 2017, le corps des professeur-es de chaires supérieures, initialement exclu des discussions, aurait pu disparaître sans la détermination du SNES-FSU à obtenir une revalorisation dans le cadre du dispositif Parcours Professionnels Carrières Rémunérations (PPCR). Le corps a pu finalement voir son déroulé de carrière remanié avec un accès à la hors échelle B (HEB) acté – mais consenti uniquement via un accès à la classe exceptionnelle des agrégé-es.

Le SNES-FSU revendiqua et obtint ensuite un débouché à la HEB au sein du corps des professeur-es de chaires supérieures mais celui-ci devait se faire via un échelon spécial limité à 225 postes (10 % corps). Ce barrage empêchait la plupart des professeur-es de chaires supérieures de partir à la retraite à l'indice sommital du corps : ils le faisaient à l'indice 972 quand leurs collègues agrégé-es de CPGE étaient très nombreux à partir à l'indice 1067 via la classe exceptionnelle.

AMÉLIORATION DES FINS DE CARRIÈRE ET DES FUTURES PENSIONS

Après de multiples interventions syndicales, le ministère, dans le contexte des très fortes mobilisations contre la réforme des retraites, a dû se résoudre à transformer les échelons spéciaux en échelons normaux, comme le réclamait le SNES-FSU. Les effets sont immédiats et massifs : plus de 1 000 chaires supérieures (sur un corps de 2 250 personnes) bénéficient à la rentrée 2023 d'une promotion automatique à la HEB et, ainsi, d'une amélioration sensible du montant de leur future pension. La HEB est désormais accessible automatiquement après 3 ans et 6 mois au 6^e échelon alors que les rares chaires supérieures qui avaient pu en bénéficier l'avaient bien souvent obtenu après 12, 15 voire 17 ans au 6^e. Le ministère ayant également réduit le temps d'attente au 5^e échelon qui passe de 4,5 ans à 3,5 ans, ce qui va dans le sens des revendications du SNES-FSU, la durée pour dérouler la carrière s'en trouve fortement raccourcie.

PROFESSEUR-ES DE CPGE : TOUTES ET TOUS CHAIRES SUPÉRIEURES !

Dans ce nouveau contexte, le corps des professeurs de chaires supérieures redevient très attractif et retrouve sa nature de corps de promotion. Bloqué à 2250, le nombre de postes de chaires supérieures s'avère nettement insuffisant pour permettre à la totalité des professeur-es affecté-es en CPGE de pouvoir accéder à ce corps au cours de leur carrière. C'est pourquoi il conviendrait, désormais, que le ministère augmente significativement l'effectif du corps. D'autant plus que, comme le revendiquait le SNES-FSU, l'article 1 du décret 2023-720 stipule que, dorénavant, les professeur-es agrégé-es classe exceptionnelle peuvent être promu-es dans le corps des professeur-es de chaires supérieures.

RECLASSEMENT D'UN-E PROFESSEUR-E AGRÉGÉ-E DANS LE CORPS DES PROFESSEUR-ES DE CHAIRES SUPÉRIEURES

ANCIENNE SITUATION		NOUVELLE SITUATION	
Échelon détenu	IM*	Échelon de reclassement	IM*
Professeur-e agrégé-e classe exceptionnelle		Professeur-e de chaires supérieures	
3 ^e (HEB-3)	1072	7 ^e (HEB-3)	1072
3 ^e (HEB-2) avec moins de 1 an	1018	7 ^e (HEB-2) avec ancienneté conservée	1018
2 ^e (HEA-3) avec moins de 1 an	975	7 ^e (HEB-1) avec ancienneté conservée	977
2 ^e (HEA-2) avec moins de 1 an	930	6 ^e (HEA-2) avec ancienneté conservée	930
2 ^e (HEA-1) avec moins de 1 an	895	6 ^e (HEA-1) avec ancienneté conservée	895
1 ^{er} avec moins de 2,5 ans	835	5 ^e avec ancienneté conservée	835
Professeur-e agrégé-e hors-classe		Professeur-e de chaires supérieures	
4 ^e (HEA-3) avec 1,5 an ou +	977	7 ^e (HEB-2) sans ancienneté	1018
4 ^e (HEA-3) avec moins de 1,5 an	977	7 ^e (HEB-1) avec ancienneté conservée	977
4 ^e (HEA-2) avec moins de 1 an	930	6 ^e (HEA-2) avec ancienneté conservée	930
4 ^e (HEA-1) avec moins de 1 an	895	6 ^e (HEA-1) avec ancienneté conservée	895
3 ^e avec moins de 3 ans	835	5 ^e avec ancienneté conservée	835
2 ^e avec moins de 2 ans	805	4 ^e avec ancienneté conservée	805
1 ^{er} avec moins de 2 ans	762	3 ^e avec ancienneté conservée	762
Professeur-e agrégé-e classe normale		Professeur-e de chaires supérieures	
11 ^e avec 3,5 ans ou +	835	6 ^e (HEA-1) sans ancienneté	895
11 ^e avec moins de 3,5 ans	835	5 ^e avec ancienneté conservée	835
10 ^e avec 2 ans ou +	805	5 ^e sans ancienneté	835
10 ^e avec moins de 2 ans	805	4 ^e avec ancienneté conservée	805
9 ^e avec 2 ans ou +	762	4 ^e sans ancienneté	805
9 ^e avec moins de 2 ans	762	3 ^e avec ancienneté conservée	762
8 ^e avec 2 ans ou +	715	3 ^e sans ancienneté	762
8 ^e avec moins de 2 ans	715	2 ^e avec ancienneté conservée	715

IM* = indice majoré

BILAN DE LA CAMPAGNE DE PROMOTIONS 2022

En juillet 2023, l'administration a présenté des éléments de bilan des opérations de carrière de la campagne 2022, comme la réglementation l'y oblige. Les syndicats de la FSU ont dénoncé l'opacité découlant de la loi de transformation de la fonction publique, la lenteur des procédures d'avancement, de promotion, de reclassement, le manque de réponses de la part de l'administration, y compris aux demandes individuelles des agents.

HORS-CLASSE 2022

Le barème de la hors-classe joue son rôle et permet d'honorer l'engagement PPCR selon lequel tout·e collègue ayant une carrière complète a vocation à parcourir au moins deux grades.

La répartition des promu·es par échelon en 2022 :

	9 ^e échelon	10 ^e échelon	11 ^e échelon
Certifié·es	<1 %	62 %	38 %
Agrégé·es	<1 %	52,57 %	47,36 %
CPE	<1 %	65 %	35 %
Psy-ÉN	3 %	56 %	40 %
PEPS	<1 %	76 %	23 %
PLP	<1 %	59 %	40 %
PE	0,4 %	57,06 %	42,13 %

Les promouvables du 11^e échelon sont majoritairement promu·es à 11+0 ou 11+1. Au-delà, il ne reste que 8,1 % des promouvables du 11^e, promu·es à 81 %. Les promu·es du 10^e échelon se trouvent majoritairement à 10+2 et 10+3. Le poids des promu·es à 10+0 ou 10+1 augmente. Le taux de promotion des 10+2 est de 36,4 %.

Les promouvables ayant 175 points sont certains d'être promu·es, sauf opposition. Les promouvables ayant 165 points représentent la part principale des promotions, mais toutes et tous ne le sont pas et un départage peut s'avérer nécessaire. Dans certains corps à gestion déconcentrée et dans certaines académies, on commence à voir des promotions à 155 points.

L'ancienneté moyenne dans le grade des promu·es continue de baisser, à 21,5 ans chez les certifié·es, 19,8 chez les CPE, 21,3 chez les PLP, 22,2 chez les PEPS, 16,7 chez les agrégé·es (poids des entrées tardives dans le corps). L'âge moyen des promu·es est de 50 ans chez les PE, 50,9 ans chez les agrégé·es, 50,5 ans chez les certifié·es, 50,4 ans chez les CPE, 52,7 ans chez les Psy-ÉN, 47,7 ans chez les PEPS, 51,4 ans chez les PLP.

La part des femmes parmi les promu·es est supérieure à ce qu'elle représente dans le corps dans tous les corps à l'exception des PLP et des CPE, corps dans lequel la part des femmes parmi les promu·es est aussi inférieure de 4,6 points par rapport à celle des femmes parmi les promouvables.

CLASSE EXCEPTIONNELLE

Depuis la campagne 2021, les agents n'ont plus à candidater au vivier 1, ce qui a entraîné une forte augmentation du nombre de promouvables, avec en particulier un rééquilibrage au bénéfice des femmes et des agents à temps partiel, dont on constate qu'elles et ils candidatent plutôt moins que les autres.

La période de montée en charge du grade s'est échelonnée de 2017 à 2023 pour atteindre 10 % du corps. Depuis, les seules possibilités de promotion nouvelles auraient résulté des départs en retraite, alors même qu'il y en a peu du fait de la jeunesse des promu·es au VI et du report de l'âge de départ en retraite. Aussi, en 2022, le nombre de promotions au vivier 1 baisse et le taux de promotion au VI passe de 61,7 % en 2021 à 29 % en 2022 chez les professeur·es certifié·es. Au vivier 2, le taux de promotion passe de 9,75 % en 2021 à 9,25 % (soit une baisse de 5%) chez les professeur·es certifié·es. Ce mécanisme d'engorgement du grade rendait nécessaire l'abandon du contingentement en stock et le passage à un flux de promotions annuel garanti, décision prise dans le cadre du « socle ». La situation était comparable pour l'accès à l'échelon spécial des corps à gestion déconcentrée ou à celui des professeur·es de chaires supérieures.

On est promu·e à la classe exceptionnelle à un âge moyen compris entre 54,7 ans (professeur·es des écoles) et 58,5 ans (Psy-ÉN).

Dans tous les corps, à l'exception des PEPS, la féminisation des viviers de promouvables est inférieure à la féminisation du corps, mais cet écart tend à se réduire. À l'exception du corps des Psy-ÉN et de celui des PE, les opérations de promotion tendent à accroître la part de femmes parmi les promu·es, relativement à celle qu'elles représentent parmi les promouvables. Chez les professeur·es certifié·es, les PLP, les Psy-ÉN et les PE, c'est le vivier 1 qui permet de rétablir le taux de promotion des femmes. Le taux de féminisation des promotions est supérieur à la féminisation du corps dans le corps des professeur·es d'EPS, égal dans le corps des professeur·es de LP, légèrement inférieur dans le corps des professeur·es certifié·es, celui des professeur·es agrégé·es (-1 pt) et celui des CPE (-2 pts), et nettement en retard dans le corps des professeur·es des écoles (-6 pts) et celui des Psy-ÉN (-8 pts).

ACCÈS AU CORPS DES PROFESSEUR·ES AGRÉGÉ·ES PAR LISTE D'APTITUDE

En baisse pour la seconde année consécutive, le nombre de candidat·es est de 12 927 (6 % des promouvables) pour 322 possibilités de promotion. 86,8 % des candidat·es sont des professeur·es certifié·es (86 % en 2021).

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Part des promouvables qui candidatent	8,1 %	7,5 %	7,2 %	7,3 %	5,7 %	6 %

48 % des promu·es sont à la hors-classe de leur corps et 45 % à la classe exceptionnelle. 19 % des promu·es étaient à l'échelon spécial de leur corps d'origine (20 % en 2021). 92,2 % des promu·es sont des professeur·es certifié·es (1,2 % des PLP).

Dans la durée, on constate une baisse continue des candidatures et des promotions de collègues en fin de carrière dans leur corps d'origine. L'âge moyen baisse ainsi de 55 ans en 2019 à moins de 53 ans et demi en 2022.

72 % des promu·es étaient classé·es en rang 1 par le recteur.

Tout comme en 2020 et 2021, les femmes sont majoritaires parmi les éligibles (59,4 %) mais elles ne se portent pas candidates de façon proportionnelle (55,8 % : -3,6 pt), malgré une hausse de 1 pt par rapport à 2021. Leur représentativité est rééquilibrée dans le cadre des propositions rectorales (58,5 % : 0,9 pt) puis dans le cadre des promotions (60,56 % : +1,16 pt).

PRIMES ET INDEMNITÉS : LES FEMMES PÉNALISÉES

D'après les propres chiffres du ministère, au sein de nos corps (certifié·es, PLP, CPE, PEPS, agrégé·es, Psy-ÉN), l'écart de rémunération entre femmes et hommes repose principalement sur les questions indemnitaires (heures supplémentaires, indemnités de mission particulières).

Ainsi, les primes et les missions supplémentaires sont plus favorables aux hommes qu'aux femmes et aggravent les inégalités salariales de genre.

Les femmes bénéficient moins des IMP (21,4 %) que les hommes (25,9 %).

Et lorsqu'elles s'engagent dans ces missions, elles touchent un montant moyen inférieur de 35 % à celui des hommes. De même, les hommes perçoivent davantage d'HSE : en 2020-2021, leur rémunération moyenne était de 1358 € contre 988 € pour les femmes.

Le pacte renforce primes et missions supplémentaires, pénalisant une fois de plus les femmes. Une raison de plus pour le dénoncer et le refuser.

Le SNES-FSU, le SNEP-FSU et le SNEP-FSU continuent de porter des exigences fortes sur la suppression des écarts de rémunération entre femmes et hommes.

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.

Chaque réforme comme celle de 2023 devait sauver le régime par répartition en permettant plus de justice et d'équité en rapprochant public et privé et en supprimant les régimes spéciaux. Elles ont en fait un autre et même but : augmenter le temps de travail en repoussant l'âge de la retraite, accroître le nombre d'annuités nécessaires à une carrière complète et en conséquence, diminuer le montant des pensions.

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

Traitement indiciaire brut de référence

×

Taux de pension

×

Coefficient de minoration ou de majoration

Décote ou surcote

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 1er mars pour être prise en compte pour un départ en retraite au 1er 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 est fixée désormais entre 168 trimestres pour les collègues de la génération 1961 à 172 trimestres dès la génération 1965.

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 trimestres 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 d'assurance exigé pour obtenir une pension sans décote
Entre le 1 ^{er} janvier 1961 et le 31 août 1961	168 soit 42 ans
Entre le 1 ^{er} septembre 1961 et le 31 décembre 1961	169 soit 42 ans et 3 mois
1962	169 soit 42 ans et 3 mois
1963	170 soit 42 ans et 6 mois
1964	171 soit 42 ans et 9 mois
À partir du 1 ^{er} janvier 1965	172 soit 43 ans

UN EXEMPLE DE CALCUL

Marianne, née en août 1963, 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 1er septembre 2026 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) × 4) trimestres liquidables. Elle subira une décote de 9 (170 – 156 – 5) trimestres.

Sa pension correspondra à ce pourcentage de son dernier traitement d'activité $156 / 170 \times 75 \% \times (1 - (9 \times 0,0125)) = 61,08 \%$.

Année de naissance	Report de l'âge de départ à	Ouverture des droits à la retraite progressive à
Avant le 1 ^{er} septembre 1961	62 ans	
Entre le 1 ^{er} septembre et le 31 décembre 1961	62 ans et 3 mois	60 ans et 3 mois
1962	62 ans et 6 mois	60 ans et 6 mois
1963	62 ans et 9 mois	60 ans et 9 mois
1964	63 ans	61 ans
1965	63 ans et 3 mois	61 ans et 3 mois
1966	63 ans et 6 mois	61 ans et 6 mois
1967	63 ans et 9 mois	61 ans et 9 mois
À partir de 1968	64 ans	62 ans

RETRAITE PROGRESSIVE

Avec la loi d'avril 2023, le gouvernement a voulu absolument rendre identique les dispositifs dans le public et dans le privé. La retraite progressive du privé permet aujourd'hui à bon compte pour les employeurs de tenter de limiter l'incidence du chômage au terme de la vie professionnelle des salariés du privé. Ce n'est pas le cas dans le public. Pour la FSU, les fins de carrière doivent être aménagées, autant dans le public que dans le privé, pour tenir compte de la fatigue physique engendrée par les diverses professions. C'est toujours de la carrière dont il s'agit et donc d'une activité et non pas d'une mise à la retraite progressive dont il faut se préoccuper avant 60 ans.

Trois conditions à remplir dans le nouveau système :

- Avoir obtenu l'autorisation d'exercer à temps partiel ;
- Remplir les conditions d'âge ;
- Totaliser au moins 150 trimestres de durée d'assurance tous régimes.

La demande de retraite progressive se fait via le compte ENSAP (<https://ensap.gouv.fr/>). Cette année, les collègues ayant déposé leur demande avant le 31 décembre 2023, pourront solliciter le bénéfice d'une date d'effet de la retraite progressive à compter du 1^{er} septembre 2023. Durant la période transitoire de mise en œuvre de la retraite progressive, les premières pensions partielles ne seront payées qu'à compter du mois d'avril 2024, avec un versement des arrérages dus à compter de la date d'effet de la pension partielle. Le service de la pension partielle prend donc fin à titre définitif lorsque la pension complète prend effet.

La retraite progressive pour les fonctionnaires correspond à une rémunération pour un temps partiel choisi par exemple à 70 % complétée à hauteur de 30 % de la pension (calculée à l'entrée dans ce dispositif). La fraction de pension servie compense donc la différence entre le temps plein et la quotité de travail à temps partiel.

Références :

Circulaire du 6 septembre 2023 relative à la gestion de la retraite progressive des fonctionnaires de l'État :

www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/circ?id=45475

Foire aux questions de la Fonction publique :

www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Actualite/2023/FAQ_Re-traiterProgressive_DGAFF.pdf

2023 ET LES BATAILLES SUIVANTES

La FSU et ceux qui s'opposent à un recul de l'âge de départ continuent de combattre ces régressions. L'importance de l'état de santé et les disparités d'emploi avant la retraite ne peuvent être balayées. Les conséquences négatives sur les salaires ainsi que la dégradation du niveau de santé avec l'âge comme l'impact sur les chômeurs en fin de droit comme celui des jeunes sont considérables. Cette réforme est injuste parce qu'elle aggrave les inégalités déjà présentes dans le système actuel. Le besoin de reconstruire de fortes solidarités est à l'opposé d'une évolution des retraites arbitrée entre différentes forces politiques ou catégorielles. La FSU y prend toujours toute sa part avec toutes les organisations qui ont des propositions alternatives de financement.

La FSU a envoyé un courrier (<https://fsu.fr/la-fsu-demande-le-retablissement-des-bonifications-pour-enfants/>) au ministre de la Fonction publique au sujet des **bonifications pour enfants** dont les femmes fonctionnaires ont perdu le bénéfice. Les premières femmes victimes de cette disposition de

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

CARRIÈRES LONGUES

La condition retenue par le gouvernement est la validation d'au moins 5 trimestres à la fin de l'année civile de ses 16, 18, 20 ou 21 ans, pour partir avant l'âge égal de sa génération. 4 trimestres suffisent si la naissance a eu lieu en octobre, novembre ou décembre. Toutes les périodes ayant donné lieu à cotisations sont retenues, tous régimes de base confondus.

Ce sont ainsi des trimestres cotisés au titre du régime général avant le recrutement en tant que stagiaire de la fonction publique sachant que les périodes de services auxiliaires validés au titre de la pension du fonctionnaire sont intégrées automatiquement.

Sont considérées aussi comme trimestres cotisés des périodes dites assimilées, dans la limite de 4 trimestres pour chaque groupe cité ci-après : le service national, les périodes de maladie ou liées aux accidents du travail, de chômage, l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF), ...

Année de naissance	4 ou 5 trimestres avant l'âge de	Nbr de trimestres exigés pour départ anticipé	Âge du droit au départ
1964	20 ans	171	60 ans et 6 mois
1965	20 ans 21 ans	172 172	60 ans et 9 mois 63 ans
1966	20 ans 21 ans	172 172	61 ans 63 ans
1967	20 ans 21 ans	172 172	61 ans et 3 mois 63 ans
1968	20 ans 21 ans	172 172	61 ans et 6 mois 63 ans
1969	20 ans 21 ans	172 172	61 ans et 9 mois 63 ans
1970	20 ans 21 ans	172 172	62 ans 63 ans

Remarque : si un trimestre faisait défaut à l'âge plancher du droit au départ, la possibilité de partir sera décalée de 3 mois puisque le trimestre deviendra acquis après cette période d'activité supplémentaire.

Références : Décret n° 2023-436 du 3 juin 2023

2003 commencent à arriver en nombre à l'âge de départ à la retraite. Or, ces bonifications ne réussissent même pas à compenser l'inégalité de pension entre les femmes et les hommes, elle-même issue d'une inégalité de salaire et de carrière qui perdure. Ainsi, si on laisse la réglementation en l'état, cette suppression de droits va conduire à une diminution drastique de la pension des femmes fonctionnaires et à une aggravation des inégalités ! Il est temps de revenir sur cette injustice majeure, la FSU tiendra régulièrement informé sur les réponses du gouvernement et les avancées sur ce dossier. À partir d'octobre prochain, le COR devra commencer à traiter de la commande de la Première ministre qui veut faire étudier pendant un an « la nécessité d'une adaptation des droits familiaux au regard des évolutions en termes d'emploi des femmes ». La FSU récusera toute mesure qui viserait à réduire les dispositifs de solidarité et portera le rétablissement de la bonification pour enfants. Une nouvelle année chargée !

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
0,784929	- 1,87 %	2022	0,04764	+ 1,9 %	2022
0,742611	- 5,39 %	2023	0,05036	+ 5,7 %	2023

Entre 2005 et 2023, alors que la valeur d'acquisition du point augmente de 34,7 %, la valeur de liquidation elle n'augmente que de 25,9 %. 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 déplorables, 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 2023

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 $4\,500 / 100 \times 5,036 \times 27,11 = 6\,143,67 \text{ €}$

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 25/02/1960 avec une date d'effet au 1/09/2023, le calcul du coefficient est $1,04 + [(1,08 - 1,04) \times 6/12] = 1,06$. La rente annuelle est alors de $6\,000/100 \times 1,06 \times 5,036 = 320,29 \text{ €}$.

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(s) 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 38,2 milliards d'euros d'actifs financiers fin 2022 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.

Le statut général des fonctionnaires à **40 ans** et il est toujours d'actualité !

Nous vivons dans une société en constante évolution, aiguillonnée par les échanges intellectuels, culturels et artistiques, par les progrès techniques et scientifiques, l'évolution des processus de production, par l'abondance d'informations, de savoirs et de richesses. Mais, nous vivons aussi dans une société confrontée aux périls majeurs que sont les inégalités et les dominations de toutes sortes, en particulier les inégalités de revenus, qui explosent, et l'accaparement du



patrimoine par un petit nombre, les libertés publiques qui sont écornées, le changement climatique et l'effondrement de la biodiversité.

Syndicalistes, militantes et militants d'associations, responsables politiques, chercheuses et chercheurs, nous sommes soucieux d'ouvrir des perspectives de transformation sociales et écologiques à même de répondre à ces défis.

Les services publics, un bien irremplaçable

Parce qu'ils permettent de soustraire de la sphère marchande et de la recherche du profit immédiat des pans essentiels des rapports sociaux, parce qu'ils servent l'intérêt général dans une perspective de long terme, soucieuse des ressources et respectueuse des personnes, parce qu'ils privilégient la coopération et la mutualisation dans la mise en œuvre effective des droits pour tous, dans la prise en charge des besoins collectifs, dans la promotion du bien commun, les services publics et la fonction publique sont des atouts précieux. Aussi, nous refusons et combattons les politiques qui réduisent le champ de l'action publique ou intègrent au cœur même des services publics les logiques du marché, orchestrant la dégradation du service rendu aux populations et la désespérance dont se nourrissent les forces anti-démocratiques. Il est temps d'affirmer que les services publics sont des leviers permettant d'assurer à tous un égal accès aux droits fondamentaux, de faire reculer le sexisme, les inégalités et les discriminations, de mieux répondre aux besoins de la santé de tous et aux défis majeurs qu'impose la catastrophe écologique. Pour peu qu'on se donne les moyens d'une politique fiscale ambitieuse et juste, les richesses existent aujourd'hui pour financer la réparation des services publics et de la protection sociale, affaiblis par des années de néo-libéralisme et d'austérité, mais aussi pour étendre l'action publique à de nouveaux champs comme l'autonomie face au vieillissement ou la lutte contre le réchauffement climatique.

Des fonctionnaires-citoyens au service de la Nation, de la justice et de la démocratie

Il est temps de reconnaître et de soutenir le rôle des fonctionnaires, dont l'action est entièrement dévouée à

l'effectivité des droits, à l'égalité de traitement, à la continuité du service, à la recherche des solutions nouvelles aux problèmes que rencontrent au quotidien les populations, qu'ils soient récurrents ou inédits.

Les discours faussement louangeurs contredits par des politiques rétrogrades ne sont plus acceptables.

Nous plaçons pour une Fonction publique qui place les agents en situation de responsabilité, en les préservant de la soumission aux intérêts particuliers, en leur garantissant des droits individuels et collectifs, en évitant la précarité, tout ceci constituant des garanties pour les citoyens d'une Fonction publique neutre et impartiale.

Parce qu'il est une richesse et un levier majeur de justice sociale, point d'appui pour les conquêtes sociales de tout le salariat, nous affirmons qu'il faut promouvoir le statut général des fonctionnaires, et ainsi réaffirmer le choix d'une fonction publique sous statut, c'est-à-dire à la disposition de la Nation, reconnaissant aux fonctionnaires leur rôle et leurs droits de citoyen ou citoyenne.

Les fonctionnaires qui doivent être véritablement reconnus

Nous avons besoin d'une Fonction publique qui garantisse une rémunération et une retraite dignes, l'exercice d'un métier, l'occupation d'un emploi et le bénéfice d'un grade en rapport avec les qualifications et les missions de l'agent-e, une Fonction publique renforcée par une politique de l'emploi et une politique salariale ambitieuses, indispensables à des services publics de qualité.

Parce que la démocratie sociale est une dimension constitutive d'une société démocratique, il y a urgence à rétablir et à rénover les cadres d'expression et de participation aux décisions, par lesquels les fonctionnaires expriment leurs besoins et leurs revendications, échangent avec la population, afin que le service public reste toujours en phase avec les besoins de celle-ci.

Saluer les 40 ans du statut et lui donner un avenir

40 ans après la loi de juillet 1983 qui institue le statut contemporain, démocratique et fédérateur, résultant d'un siècle de luttes et de conquêtes sociales, nous réaffirmons l'actualité d'un statut, qui ne soit pas un texte sacré, mais la réponse aux exigences, évolutions, mutations de notre époque, sur la base des choix fondamentaux ancrés dans l'histoire.

À l'exact inverse de cette ambition de progrès social, la loi de 2019 dite de « transformation de la Fonction publique », outil permettant tous les reculs, doit être abrogée.

Ensemble, nous agissons et agissons pour un statut porteur d'avenir, de citoyenneté et d'intérêt général.

Vous aussi, syndiquez-vous !

Pour gagner la revalorisation de nos métiers, nous avons besoin de syndicats forts. Chacune et chacun d'entre nous peut agir en renforçant les syndicats de la FSU.

**Adhérer à un syndicat de la FSU
c'est lutter pour nos métiers, nos salaires.**



Syndicat National de l'Éducation Physique



[https://lesite.snepfsu.fr/
sujets/le-snep-fsu/
adherer-pourquoi-comment/](https://lesite.snepfsu.fr/sujets/le-snep-fsu/adherer-pourquoi-comment/)



[www.snes.edu/
adherer-maintenant/](http://www.snes.edu/adherer-maintenant/)



Syndicat National Unitaire
de l'Enseignement Professionnel



[https://snuep.fr/
adhrere-snuep-fsu/](https://snuep.fr/adhrere-snuep-fsu/)

Vous avez la possibilité de renseigner et éditer votre bulletin d'adhésion, l'imprimer pour le remettre au trésorier de votre établissement ou d'effectuer le paiement en ligne si vous le souhaitez.

Nos syndicats ne fonctionnent que grâce aux cotisations des adhérent·es.

La cotisation donne droit à un crédit d'impôt de 66 % de son montant dont bénéficient tous les adhérent·es, qu'ils soient imposables ou non.



L'Université Syndicaliste, supplément à L'US n° 837 du 23 septembre 2023, le journal du Syndicat national des enseignements de second degré (FSU) : 46, avenue d'Ivry, 75647 Paris Cedex 13. / Directeur de la publication : Gwénaél Le Paih (gwenael.le-paih@snes.edu) - Coordination pour L'US : Gwénaél Le Paih - N° CPPAP : 0124 S 06386 - N° ISSN : 0751-5839 - N° agrément Belgique : P929187 - Imprimerie : SIEP, Bois-le-Roi (77) - Dépôt légal à parution

On assure ceux qui assurent l'avenir des citoyens de demain.

MAIF, assurance n°1 des enseignants.

Depuis ses débuts, MAIF est l'assurance de référence du corps enseignant. Ce n'est peut-être pas un hasard si c'est encore le cas. Il faut dire qu'avec le temps, on vous connaît plutôt bien. Et nous avons à cœur d'être toujours là pour vous : pour vous protéger, vous assurer, vous accompagner. C'est pourquoi la majorité* des enseignants est assurée MAIF. Alors pourquoi pas vous ?



assureur militant