

# actu!

LE JOURNAL

**SNU!EP** |   
LE SYNDICAT  
DE L'ENSEIGNEMENT  
PROFESSIONNEL

POUR L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL PUBLIC  
NOVEMBRE 2025 • N°148 SUPPLÉMENT 1

## RÉMUNÉRATIONS ET CARRIÈRES

# La FSU se bat pour vos salaires



Syndicat National de l'Éducation Physique

Le quotidien du travail, c'est aussi sa rémunération, les perspectives de progression ainsi que les conséquences pour la retraite. C'est pourquoi le SNES, le SNEP et le 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. Ce sont ces revendications que nous portons dans les mobilisations pour un autre budget, pour des mesures de justice fiscale, sociale et environnementale.

Pour la FSU et ses syndicats, la revalorisation salariale est toujours une urgence. Les augmentations de la valeur du point d'indice obtenues en 2022 et 2023 par l'action syndicale dans le contexte du rapport de forces lors du mouvement contre la réforme des retraites, n'ont pas compensé la sous-indexation de la valeur du point d'indice depuis 2002 et ses longues périodes de gel. La suppression de la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) depuis 2024 est révélatrice du mépris du gouvernement envers les agent·es publics.

Ainsi, en septembre 2025, un·e enseignant·e ou CPE au 8<sup>e</sup> échelon de la classe normale gagnerait 685 euros net mensuel de plus si son indice avait suivi l'inflation depuis 2002. Au 4<sup>e</sup> échelon de la hors-classe, ce serait 858 euros.

La FSU se bat sans relâche pour un ratrappage 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. Elle dénonce le recul du ministère qui n'a pas concrétisé la mise en place d'un rythme commun d'avancement accéléré en classe normale et refuse la menace managériale d'un rendez-vous de carrière en hors-classe. Elle se bat également pour en finir avec des salaires uniquement revalorisés selon l'évolution du SMIC pour les AED et les AESH. Avec le recours accru à la contractualisation, ces seules évolutions aggravent encore la précarité de ces personnels et des contractuel·les enseignant·es, CPE et Psy-ÉN.

D'autres choix sont possibles, et c'est pour cela que nous vous invitons à l'action collective en adhérant, si vous ne l'avez pas encore fait, à un syndicat de la FSU, première fédération de l'Éducation nationale.

## SNU!EP

LE SYNDICAT  
DE L'ENSEIGNEMENT  
PROFESSIONNEL |   
F.S.U.

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



Sophie Vénétitay,  
secrétaire générale  
du SNES-FSU



Coralie Benech  
co-sécrétaire générale  
du SNEP-FSU



Axel Benoist  
co-sécrétaire général  
du SNU!EP-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 (contractuel·les) PAGES 8 • Salaires (contractuel·les) PAGES 9 • Indemnités et primes PAGE 10 • Heures supplémentaires PAGE 12 • Frais de déplacement PAGE 13 • Supplément familial de traitement PAGE 13 • Rendez-vous de carrière et évaluation PAGE 15 • Avancement d'échelon PAGE 16 • Hors-classe PAGE 17 • Classe exceptionnelle PAGE 18 • Classement PAGE 19 • Accès au corps des professeur·es agrégé·es PAGE 21 • Chaires supérieures PAGE 22 • Bilan des promotions 2025 PAGE 23 • Pensions PAGE 24 • Régime additionnel de la FP PAGE 26

**casden** 

BANQUE POPULAIRE

La banque coopérative  
de la Fonction publique

CASDEN Banque Populaire - Société Anonyme Coopérative de Banque Populaire à capital variable - Siège social 1 bis rue Jean Witten 78420 Champs-sur-Marne - Siret n° 784 295 778 - RCS Marne - Immatriculation ORIAS n° 07 027 138 - BPCE - Siège social 197 856 880 000 - Etablissement de surveillance capital : 77 501 3 PARIS - Siret n° 403 455 042 - RCS Paris - Immatriculation ORIAS n° 08 045 100 - Crédit photo : © Roman Lehanno • Conception : © Marie-Elisabeth L'Infirmière anesthésiste - IADE Mark, Professeur d'EPS, Marie-Elisabeth L'Infirmière, Infirmière, Aurélie, Commandant de police d'avoir prêté leur visage à notre campagne de communication.



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

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

[casden.fr](http://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 **carrrière**. 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 soit accessible à toutes et 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 la 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 »** (*cf. page 15*) 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 recrutés et sont rémunérés.

La contradiction intrinsèque du système actuel **d'évaluation** de la « valeur professionnelle » est que cette évaluation est utilisée non pas pour améliorer les pratiques professionnelles ni le service rendu aux citoyens et aux usagers, mais pour discriminer les avancements et les promotions octroyés par l'Etat-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.

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), chargé à chaque rectorat d'établir la sienne après consultation des élus des personnels en comité social d'administration (CSA).

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** (*cf. page 10*), 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 (*cf. page 13*).

# 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 indemnitàires 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

Le premier échelon de la grille indiciaire d'un·e professeur·e certifié·e valait en 1980 plus de deux SMIC, il vaut 1,08 SMIC à la rentrée 2025. Au dernier échelon de la hors-classe, un·e professeur·e certifié·e qui gagnait 3,5 SMIC en 1989 (date de création du grade), ne gagne plus que 2,3 SMIC aujourd'hui ! En conséquence, la rémunération d'un·e professeur·e, CPE ou Psy-ÉN, recruté·e aujourd'hui représente deux tiers de celle perçue au même moment de la carrière par des personnels appartenant à la génération de ses parents.

Aucune mesure de revalorisation pour les fonctionnaires depuis celle de janvier 2024 consistant à l'époque en l'attribution de 5 points d'indice pour toutes les grilles. Dans la Fonction publique d'État, l'INSEE confirme dans son étude de juillet 2025 que le salaire net moyen est en recul en 2023 de 0,4 % après 2,2 % en 2022. Les hausses du point d'indice en juillet 2022 de 3,5 % et de 1,5 % en juillet 2023 sont survenues après plus de 5 années de gel dans une période de forte inflation (+4,9 % en 2023 après +5,2 % en 2022). 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 et 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<sup>er</sup> 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<sup>e</sup> 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 revendentiquent :**

- **en classe normale** : la suppression des premiers échelons trop faiblement rémunérés, un avancement d'échelon plus rapide sur la deuxième moitié de la classe normale ;
- une **carrière parcourue sans obstacle de grade** pour atteindre l'indice sommital à la fin d'une carrière complète en commençant par la fusion de la classe normale et de la hors-classe, et par la classe exceptionnelle pour toutes et tous ;
- 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 ;
- l'augmentation de 50 % de la part fixe de l'ISOE et des indemnités correspondantes pour les autres corps.

Les syndicats de la FSU ont obtenu que l'administration soit obligée de promouvoir au moins autant de femmes qu'il y en a parmi les promouvables, pour toutes les opérations de carrière, des écarts de salaire persistent du fait de l'inégale répartition des primes, indemnités et heures supplémentaires.

## 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 toutes et tous avant la fin de carrière a abouti **dans le cadre du protocole PPCR de 2017**. 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 FSU continue d'agir pour améliorer le barème et réduire les derniers écarts constatés.

## 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. L'exemple du corps des professeur·es des écoles nous montre que cela n'est pas une utopie : avec un taux de promotion annuel de 29 %, il est possible de promouvoir toutes et tous les collègues du premier degré en à peine plus de trois ans. Dans le second degré, où les taux de promotion sont trois fois plus faibles, le blocage de 25 000 professeur·es (dont une majorité de femmes) en fin de hors-classe ne peut plus perdurer, les syndicats de la FSU exigent l'alignement des taux de promotion sur ces 29 %. À titre d'exemple, 22 % des professeur·es agrégé·es du dernier chevron de la hors-classe n'ont plus eu de promotion depuis au moins cinq ans.

Les syndicats de la FSU revendentiquent l'établissement d'un barème dans lequel la prise en compte de l'ancienneté serait prépondérante, de sorte à épurer cette situation de blocage, et le contrôle des décisions de l'administration par des représentant·es des personnels. La revalorisation de la fin de carrières des personnels de direction en 2024 (HEB bis) doit s'étendre pour en faire profiter les professeur·es en fin de carrières.

## TOUTES ET TOUS ASSIMILÉ·ES AUX AGRÉGÉ·ES !

Les syndicats de la FSU revendentiquent 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 concours interne par liste d'aptitude doit être élargi à toutes les disciplines et aux autres corps de professeur·es. Celle-ci doit s'opérer selon un barème transparent prenant en compte l'expérience acquise.

# BULLETIN DE PAYE (titulaires et stagiaires)

TRÉSOR PUBLIC				DRFIP	BULLETIN DE PAYE			N° ORDRE <b>2</b>	
				MOIS DE <b>1</b>				TEMPS DE TRAVAIL <b>3</b> 151,67 H	
TOUT RENSEIGNEMENT RELATIF AU CONTENU DE CE BULLETIN DE PAYE DOIT ÊTRE DEMANDE AU SERVICE GESTIONNAIRE INDIQUE CI-DESSOUS, RAPPElez VOTRE NUMÉRO D'IDENTIFICATION LIBELLE				LIBELLE			SIRET		
GESTION POSTE		<b>4</b>		<b>5</b>					
IDENTIFICATION				GRADE	ENFANTS À CHARGE	ÉCH.	INDICE OU NB. D'HEURES	TAUX HORAIRES OU NBI	
MIN.	NUMERO	CLE	N° DOS.	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	TEMPS PARTIEL	
<b>6</b>	<b>7</b>							<b>12</b>	
CODE	ÉLÉMENTS				A PAYER	A DÉDUIRE	POUR INFORMATION		
101000	TRAITEMENT BRUT <b>14</b>				2 766,60				
101050	REtenUE PC <b>15</b>					307,09			
102000	INDEMNIITÉ DE RÉSIDENCE <b>16</b>				27,42				
104000	SUPPL. FAMILIAL TRAITEMENT <b>17</b>				92,93				
200205	HEURES ANNÉES ENSEIGN. <b>18</b>				135,44				
200364	ISOE PART FIXE				212,50				
200576	MAJOR. 1 <sup>re</sup> HSA D'ENSEIGN.				27,09				
202206	IND. COMPENSATRICE CSG				23,79				
202326	« PRIME GRENELLE » <b>20</b>				33,33				
202354	PARTICIPATION À LA PSC				15,00				
401201	CSG NON DÉDUCTIBLE <b>21</b>					88,74			
401301	CSG DÉDUCTIBLE <b>22</b>					209,79			
401501	CRDS <b>23</b>					16,22			
403301	COTIS. PATRON. ALLOC. FAMIL.								
403501	COTIS. PATRON. FNAL DÉPLAFONNÉE								
403801	CONT. SOLIDARITÉ AUTONOMIE								
404001	COTIS. PATRON MALADIE DÉPLAFONNÉE								
411050	CONTRIBUTION PC								
411058	CONTRIBUTION ATI								
453000	RÉDUCTION COT. HEURES SUP. <b>24</b>					- 8,13			
501080	COTIS. SAL. RAFF <b>25</b>					26,80			
501180	COTIS. PAT. RAFF								
604972	TRANSFERT PRIMES/POINTS <b>26</b>					32,42			
558000	IMPÔT SUR LE REVENU PRÉLEVÉ À LA SOURCE (TAUX PERSONNALISÉ... %)					.....			
RAPPELS : VOIR DÉCOMpte									
NOMBRE 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 <b>30</b>	2 662,16		TOTAL CHARGES PATRONALES			
<b>28</b>									
MONTANT IMPOSABLE DE L'ANNÉE	MONTANT IMPOSABLE DU MOIS								
	2 604,59 <b>29</b>								
COMPTABLE ASSIGNATAIRE									
MIS EN PAIEMENT LE									
VIRE AU COMPTE N°									

Bulletin de salaire d'un professeur certifié  
au 8<sup>e</sup> échelon ayant deux enfants à charge, enseignant  
dans un établissement classé en zone 2 de l'IR avec une HSA.

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. Grade.
9. Enfants à charge : élément permettant d'établir les droits éventuels aux prestations familiales et au supplément familial de traitement.
10. Échelon déterminant l'indice de rémunération.
11. Indice majoré (IM) correspondant au grade et à l'échelon détenu.
12. Fraction de service complet.
13. Codes informatiques utilisés par les services de la DRFIP.
14. Traitement brut, fonction de l'échelon et de l'indice détenu par le collègue et tenant compte d'un éventuel temps partiel.
15. Pension civile versée par les fonctionnaires : 11,10 % du traitement brut.
16. 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.
17. Supplément familial de traitement (SFT). Voir page 13.
18. Heures supplémentaires HSA.
19. Indemnité compensatrice tenant compte des traitements et indemnités bruts soumis pendant l'année 2023 à la contribution solidarité et à une CSG fictive au taux de 5,1 %. Ce montant restera identique toute l'année 2024.
20. Voir page 11.
21. 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 %.
22. Contribution sociale généralisée (CSG déductible du revenu imposable) : 6,8 % du (traitement brut + IR + SFT + indemnités - transfert primes/points) × 98,25 %.
23. 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 1er février 1996 au taux uniforme de 0,5 %, non déductible de l'impôt sur le revenu.
24. Exonération de la cotisation RAFF de 5 % sur le montant des HS et IMP.
25. Régime de Retraite additionnelle de la Fonction publique (RAFP). Voir page 26.
26. Transfert primes/points.
27. Cotisations patronales (pour information).
28. Base Sécurité sociale. Il s'agit du traitement brut.
29. Montant imposable : (net à payer + CSG non déductible + CRDS + PAS - montant HS et IMP).
30. Ne tient pas compte du Prélèvement à la source (PAS).

# NOS GRILLES INDICIAIRES

(IM = indice majoré)

À COMPTER DU 1<sup>ER</sup> 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

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

Hors-classe			Classe exceptionnelle		
Échelon	Durée	IM	Échelon	Durée	IM
1	2 ans	595	1	2 ans	700
2	2 ans	629	2	2 ans	740
3	2 ans 6 mois	673	3	2 ans 6 mois	780
4	2 ans 6 mois	720	4	3 ans	835
5	3 ans	768	5	HEA-1	895
6	3 ans	811	5	HEA-2	930
7		826	5	HEA-3	977

\* Réduction d'un an de la durée pour 30 % des collègues (cf. page 16)

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

Professeur·es agrégé·es /  
Chaires supérieures<sup>(1)</sup>

Hors-classe			Classe exceptionnelle		
Échelon	Durée	IM	Échelon	Durée	IM
1	2 ans	762	1	2 ans 6 mois	835
2	2 ans	805	2	1 an	895
3	3 ans et 6 mois	835	3	1 an	930
4	HEA-1	895	4	1 an	977
6	HEA-2	930	4	HEA-2	977
HEA-3	1 an et 6 mois	977	4	HEA-3	1018
7	HEB-1	977	5	HEB-1	1072
HEB-2	1 an	1018	5	HEB-2	1072
HEB-3			5	HEB-3	

(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 (cf. page 16)

## 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
15/18		83,3
17/20		85

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

# SALAIRE (titulaires et stagiaires)

Indice majoré (IM)	TRAITEMENT BRUT mensuel	SALAIRE INDICIAIRE NET Sans précompte mutualiste			SUPPLÉMENT FAMILIAL			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 €	177,50 €	151,61 €
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 €		

Pour en savoir plus sur la composition des zones 1, 2 et 3 de l'indemnité de résidence :

voir <https://www.snes.edu/ma-carriere/carriere/les-differentes-zones-de-l-i-r/>

# BULLETIN DE PAYE (contractuel·les)

TRÉSOR PUBLIC				DRFIP	BULLETIN DE PAYE				N° ORDRE <b>2</b>
				MOIS DE <b>1</b>					TEMPS DE TRAVAIL <b>3</b> 151,67 H
TOUT RENSEIGNEMENT RELATIF AU CONTENU DE CE BULLETIN DE PAYE DOIT ÊTRE DEMANDE AU SERVICE GESTIONNAIRE INDIQUE CI-DESSOUS, RAPPElez VOTRE NUMÉRO D'IDENTIFICATION				LIBELLE				SIRET	
GESTION POSTE		<b>4</b>		<b>5</b>					
AFFECTION				LIBELLE				SIRET	
IDENTIFICATION				GRADE	ENFANTS À CHARGE	ÉCH.	INDICE OU NB. D'HEURES	TAUX HORAIRES OU NBI	TEMPS PARTIEL
MIN.	NUMÉRO	CLE	N° DOS.	<b>8</b>	<b>9</b>		<b>10</b>		<b>11</b>
CODE	ÉLÉMENTS				A PAYER		A DÉDUIRE		POUR INFORMATION
101000	TRAITEMENT BRUT <b>13</b>				1 850,97				
104000	SUPPL. FAMILIAL TRAITEMENT <b>14</b>				2,29				
200364	ISOE PART FIXE				212,50				
202327	« PRIME GRENELLE » <b>15</b>				125,00				
202354	PARTICIPATION A LA PSC				15,00				
401112	COT. SAL. VIEILLESSE PLAFON. <b>16</b>								151,16
401210	CSG NON DÉDUCTIBLE <b>17</b>								52,31
401310	CSG DÉDUCTIBLE <b>18</b>								147,37
401510	CRDS <b>19</b>								10,84
402112	COT. SAL. VIEILLESSE DÉPLAFON. <b>20</b>								8,76
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 <b>21</b>								61,28
501110	COTIS. PAT. TRANCH. A IRCANTEC								
554500	COT. PAT. VST MOBILITÉ								
558000	IMPÔT SUR LE REVENU PRÉLEVÉ À LA SOURCE (TAUX PERSONNALISÉ... %)								<b>22</b>
RAPPELS : VOIR DÉCOMpte									
NUMÉRO SÉCURITÉ SOCIALE				TOTAUX DU MOIS	2 205,76	431,42			
BASE SS DE L'ANNÉE	BASE SS DU MOIS	COÛT TOTAL EMPLOYEUR	<b>23</b>	<b>NET À PAYER</b>	<b>25</b>	1 774,34	TOTAL CHARGES PATRONALES		
MONTANT IMPOSABLE DE L'ANNÉE	MONTANT IMPOSABLE DU MOIS		<b>24</b>						
1 837,19									
COMPTABLE ASSIGNATAIRE									
MIS EN PAIEMENT LE									
VIRE AU COMPTE N°									
Bulletin de salaire d'un professeur contractuel à l'indice 376 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 indemnisées 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 13.
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<sup>er</sup> février 1996 au taux uniforme de 0,5 %, non déductible de l'impôt sur le revenu.
20. Cotisation déplaîtée 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).

# SALAIRE(S) (contractuel·les)

Indice majoré (IM)	TRAITEMENT BRUT mensuel	SALAIRE NET INDICIAIRE			SUPPLÉMENT FAMILIAL			
		Zone 1	Zone 2	Zone 3	1 enfant : 2,29 €	2 enfants	3 enfants	par enfant en +
<b>ASSISTANT·ES D'ÉDUCATION</b>								
Les AED sont rémunérés sur la base de l'indice 366 (CDD) et 375 en CDI								
366	1 801,74 €	1 491,50 €	1 462,54 €	1 448,06 €	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 €	
<b>AESH</b>								
L'indice de rémunération est fixé dans une grille comprenant onze échelons allant de l'indice 371 (échelon 1) à l'indice 455 (échelon 11). Le premier échelon correspond au CDD. Les collègues en CDI sont au 2 <sup>e</sup> échelon pendant les trois premières années, puis au 3 <sup>e</sup> échelon pendant les trois années suivantes, et ainsi de suite								
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 €	
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 €	
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 €	
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 €	
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 €	
<b>ENSEIGNANT·ES, CPE, PSY-ÉN NON TITULAIRES</b>								
376	1 850,97 €	1 532,24 €	1 502,50 €	1 487,62 €	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 €	
415	2 042,96 €	1 691,18 €	1 658,34 €	1 641,92 €	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 €	
458	2 254,63 €	1 866,41 €	1 830,16 €	1 812,04 €	78,31 €	195,61 €	139,85 €	
480	2 362,94 €	1 956,06 €	1 918,08 €	1 899,10 €	81,56 €	204,28 €	146,35 €	
503	2 476,16 €	2 049,79 €	2 009,99 €	1 990,08 €	84,95 €	213,33 €	153,14 €	
528	2 599,23 €	2 151,66 €	2 109,89 €	2 089,00 €	88,65 €	223,18 €	160,52 €	
553	2 722,30 €	2 253,54 €	2 209,78 €	2 187,91 €	92,34 €	233,02 €	167,91 €	
578	2 845,37 €	2 355,42 €	2 309,68 €	2 286,82 €	96,03 €	242,83 €	175,29 €	
603	2 968,44 €	2 457,30 €	2 409,59 €	2 385,74 €	99,72 €	252,72 €	182,68 €	
628	3 091,51 €	2 559,18 €	2 509,48 €	2 484,65 €	103,42 €	262,56 €	190,06 €	
<b>PRIME D'ATTRACTIVITÉ</b>								
Brute mensuelle		Nette mensuelle						
125,00 €	100,47 €	116,67 €	93,76 €	108,33 €	87,07 €	100,00 €	80,37 €	
91,67 €	73,67 €	91,67 €	73,67 €	91,67 €	73,67 €	91,67 €	73,67 €	
58,33 €	46,88 €	58,33 €	46,88 €	58,33 €	46,88 €	58,33 €	46,88 €	
58,33 €	46,88 €	58,33 €	46,88 €	58,33 €	46,88 €	58,33 €	46,88 €	



Le décret n° 2016-1171 du 29 août 2016 prévoit que les contractuel·les sont classé·es en deux catégories en fonction de leurs diplômes. La grille complète (catégories 1 et 2) est accessible via le QR code.

Le décret 86-83 régissant les agent·es contractuel·les de l'État a été modifié en 2022 et stipule que le traitement indiciaire doit obligatoirement être réévalué au moins tous les trois ans, en CDD comme en CDI.

## AED

Les premiers AED en CDI devraient commencer à être évalué·es et augmenté·es cette année mais le ministère n'a prévu aucune grille de rémunération. La FSU exige la création d'une grille de rémunération nationale.

## AESH

Les cinq premiers échelons de la grille de rémunération doivent être revus et augmentés.

**La FSU exige des grilles de rémunération nationale et revalorisée pour toutes les catégories : AED, AESH et non titulaires.**

## ENSEIGNANT·ES, CPE, PSY-ÉN NON TITULAIRES

L'indice de rémunération attribué à chaque agent·e est déterminé par le recruteur. Il doit tenir compte des fonctions occupées, du niveau de qualification requis et de l'expérience acquise.

Pour la FSU, il est urgent d'instaurer une grille nationale de rémunération, de garantir un avancement réel et de mettre en place un plan de titularisation.

## ASSISTANT·ES ÉTRANGER·ES ET ASSISTANT·ES LOCAUX/LOCALES DE LANGUE VIVANTE

Depuis septembre 2025, les assistant·es étranger·es de langues vivantes perçoivent une rémunération forfaitaire mensuelle brute de 1 036,21 € pour un temps de service de 12 heures ou 1 554,32 € pour 18 heures de service hebdomadaire soit respectivement de 832,80 € net ou 1 249,21 € 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-EN EDO : 3 338,16 €/an.

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

■ Indemnité de sujétions particulières aux professeurs documentalistes : 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-EN 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 reclassé·es 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 revvalorisable 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<sup>e</sup> en octobre, puis 1/12<sup>e</sup> 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 1076,84 € par agent. Lorsque le ou la conjoint·e ne perçoit pas cette indemnité compensatoire à titre personnel, ce montant est porté à 1206,62 €. 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 :** 1509 €/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 contractuel·le-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	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
Référent·e harcèlement scolaire	Forfait
Missions spécifiques aux lycées professionnels et Érea	
Enseignement et accompagnement dans les périodes post-bac professionnel	24 heures
Intervention dans le cadre d'activités optionnelles dans la voie professionnelle	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.

## 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-EN. 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.

## ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Les enseignant·es du second degré affecté·es dans l'enseignement supérieur (ESAS) ne touchent ni l'ISOE ni la prime d'attractivité mais bénéficient des primes suivantes :

- Prime d'enseignement supérieur (PES) : 291,71 € brut par mois ;
- Prime de responsabilités pédagogiques (PRP) ou Prime de charge administrative qui correspond à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités dans les établissements : taux variables.

Certains établissements ont créé des primes individuelles sur le modèle de ce qui existe pour les enseignants-chercheurs (engagement professionnel et qualité des activités) individualisation que dénoncent les syndicats de la FSU.

## AESH

### 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 €.

Les syndicats de la FSU se félicitent de l'obtention de la rétroactivité dans le versement de la prime REP/REP+.

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

\* 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-EN. 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. Le pacte est une forme de contractualisation de nos missions, l'enseignant·e prenant un engagement individuel à accomplir une ou plusieurs missions, qui désormais reste exigible jusqu'au 31 octobre de l'année scolaire suivante.

# 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<sup>e</sup>). 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 spécieuse : 1/36<sup>e</sup> du taux de base 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 (inclus dans un service à temps complet) dès le 5<sup>e</sup> échelon. Au 8<sup>e</sup> 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-EN EDO intervenant dans le cadre de l'encadrement éducatif soient rémunérés au même niveau que les professeurs.

Catégories de bénéficiaires	ORS	Code	MONTANTS BRUTS			
			1 <sup>re</sup> HSA*	Autre HSA Taux de base	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 <sup>re</sup> catégorie	20 heures	50	1 062,50 €	885,42 €	30,74 €	
MA EPS 2 <sup>re</sup> catégorie		57	954,54 €	795,45 €	27,62 €	
Contractuel 2 <sup>re</sup> catégorie	18 heures	Taux 3	1 282,80 €	1 069,00 €	37,12 €	
Contractuel 1 <sup>re</sup> catégorie		Taux 1	1 386,40 €	1 155,34 €	40,12 €	
Contractuel EPS 1 <sup>re</sup> 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)

# 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 bénéficiaire 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.

## Notion d'enfant à charge

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  $282,25 \times (1/3) = 94,08$  €.

**Le SFT est pour l'agent à temps partiel versé en proportion du traitement brut. Il ne peut cependant pas être inférieur au taux plancher.**

Élément fixe	Élément proportionnel	Taux plancher	Taux plafond
1 enfant	2,29 €	–	–
2 enfants	10,67 €	3 % du traitement mensuel brut	77,71 €
3 enfants	15,24 €	8 % du traitement mensuel brut	194,03 €
par enfant en plus	4,57	6 % du traitement mensuel brut	138,06 €
			217,82 €

Taux plancher correspondant à l'indice majoré 454

Taux plafond correspondant à l'indice majoré 722

# FRAIS DE DÉPLACEMENT

## ■ Déplacements domicile/établissement d'affectation (décret n° 2010-676 du 21 juin 2010, modifié par le décret n° 2023-812 du 21 août 2023, circulaire DGAFP du 22 mars 2011)

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 101,75 €/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.

## ■ Mobilités durables (décret n° 2020-543 du 9 mai 2020 et n° 2022-1562 du 13 décembre 2022)

Depuis le 11 mai 2020, les agents publics utilisant un mode de transport alternatif (vélo, covoiturage) peuvent, sur justificatif, bénéficier d'un forfait mo-

bilité 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 2 n° 006-781 du 3 juillet 2006 modifié, arrêtés du 3 juillet 2006 modifiés fixant les taux applicables, circulaire EN 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 (20 €/repas) et des indemnités d'hébergement (de 90 à 140 € 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, arrêtés du 3 juillet 2016 et 20 septembre 2023 modifiés fixant les taux applicables)*

### 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  $I = 1137,88 + (0,07 \times VD)$  si  $VD > 5\ 000$ .

Avec  $I$  = montant de l'indemnité exprimé en euros ;  $V$  = volume du mobilier autorisé (14 m<sup>3</sup> pour l'agent, 22 m<sup>3</sup> pour le conjoint, partenaire PACS ou le concubin\*, 3,5 m<sup>3</sup> 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 non agent public n'excèdent pas le traitement brut différent à l'indice majoré 366 (21 620,86 € 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<sup>e</sup> 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).

*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 1604,82 € 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.

# 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 située·es, au 31 août de cette année scolaire :

- dans la deuxième année du 6<sup>e</sup> échelon (**1<sup>er</sup> rendez-vous**),
- entre dix-huit et trente mois d'ancienneté dans le 8<sup>e</sup> échelon (**2<sup>e</sup> rendez-vous**),
- dans la deuxième année du 9<sup>e</sup> échelon (**3<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> et 8<sup>e</sup> échelons pour l'accès, respectivement, aux 7<sup>e</sup> et 9<sup>e</sup> échelons (*cf. page 16*). Le troisième « rendez-vous » est utilisé en vue d'un accès plus ou moins rapide à la hors-classe (*cf. page 17*).

### Le calendrier

En juillet de l'année précédant le « rendez-vous », les collègues concerné·es sont avisé·es par l'administration, via l'application SIAE (accessible par i-prof).

Les « rendez-vous » se déroulent entre octobre et mai. Chaque collègue concerné·e est avisé·e 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 « ratrépé » 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, par mail au rectorat ou 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, CPE, Psy-ÉN gérés en académie	Le recteur	CAPA
Personnels gérés hors académie « 29 <sup>e</sup> base » (Professeur·es, CPE, 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 développement des 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 **contingenter les avis** rectoraux ou ministériels pour les faire coïncider avec les volumes de promotion qu'elle prédetermine. Bien que la réglementation ne prévoie plus de contingentement, certains rectorats en applique de façon informelle et officieuse. 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. De la même façon, le contingentement par discipline des avis ou des possibilités de promotion ne saurait nier les différences de pyramide des âges entre disciplines. **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. Ils peuvent par exemple organiser des stages de formation syndicale pour vous accompagner à l'occasion d'une année scolaire de rendez-vous de carrière.**

**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<sup>e</sup> et l'autre au 8<sup>e</sup> échelons de la classe normale.

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

Les réductions d'ancienneté concernent les professeur·es, CPE et Psy-ÉN à deux moments de la carrière. Aux 6<sup>e</sup> et 8<sup>e</sup> échelons de la classe normale, la durée nécessaire pour accéder à l'échelon supérieur (respectivement le 7<sup>e</sup> et 9<sup>e</sup> échelon) 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<sup>er</sup> septembre au 31 août) la durée de séjour minimale requise dans l'échelon détenu : 2 ans au 6<sup>e</sup> échelon, 2 ans 6 mois au 8<sup>e</sup> échelon.

### Qui attribue cette réduction d'ancienneté ?

Situation	Autorité compétente
Professeur·es, CPE, Psy-ÉN gérés en académie	Le recteur
Personnels gérés hors académie « 29 <sup>e</sup> base » (Professeur·es, CPE, 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 promouvable 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> « rendez-vous » pour l'accès au 7<sup>e</sup> échelon, le 2<sup>er</sup> « rendez-vous » pour l'accès au 9<sup>e</sup> 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 promu·es 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<sup>e</sup> échelon de la classe exceptionnelle des professeur·es certifié·es, PEPS, PLP, CPE et Psy-ÉN, anciennement appelé « échelon spécial » ou même le 7<sup>e</sup> échelon du corps des professeur·es de chaires supérieures : voir ci-dessous.

### Comment ça fonctionne ?

• **Exemple 1 :** un collègue au 7<sup>e</sup> échelon, ayant un droit de trois mois d'ASA, est promu automatiquement le 1/05/2026 au 8<sup>e</sup> échelon. Son changement d'échelon prendra effet rétroactivement le 1/02/2026.

• **Exemple 2 :** un collègue au 6<sup>e</sup> échelon depuis le 1/03/2024, affecté dans un établissement ouvrant droit à l'ASA depuis le 1/09/2023, est promu avec réduction d'ancienneté le 1/03/2026 au 7<sup>e</sup> échelon.

Ne justifiant pas de la durée minimale requise de trois ans depuis le 1/09/2023, il ne bénéficie pas de l'ASA mais garde son capital.

Il passera automatiquement au 8<sup>e</sup> échelon trois ans après, soit le 1/03/2029. Il aura alors cumulé 9 mois d'ASA. Son nouveau changement d'échelon prendra effet rétroactivement le 1/06/2028.

### 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 toutes et tous l'accès à la hors-classe en début du 1<sup>er</sup> 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. Les syndicats de la FSU oeuvrent pour une reconstruction des grilles (ajouts de points à chaque échelon et accélération du rythme d'avancement et de promotion) qui concerne en particulier les milieux de carrière.

## QUI EST PROMOUVABLE ?

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

## VOTRE DOSSIER DE PROMOTION

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

## LA « VALEUR PROFESSIONNELLE »

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

- ① **Vous étiez promouvable à la hors-classe l'année précédente, mais n'avez pas été promu·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 le cas échéant, 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, CPE et Psy-ÉN : les dates des promotions sont fixées par les recteurs. Elles ont lieu généralement avant le 14 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 % à partir de 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 et +
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 promouvable, l'appréciation du recteur est barémée ainsi :

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

### L'ancienneté

Cette ancienneté est calculée sur la base de l'échelon en classe normale détenue à la fin de l'année scolaire en cours (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 1<sup>er</sup> 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, 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. Le tableau de promotion est réalisé corps par corps.

# 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 de cesse de consolider les acquis obtenus et de les faire fructifier. Ils agissent pour la promotion de toutes et tous, la transparence et l'égalité de traitement.

## QUI EST PROMOUVABLE ?

Pour être promouvable à la classe exceptionnelle de son corps, il faut avoir atteint, au 31 août de la fin de l'année scolaire en cours, le 5<sup>e</sup> échelon de la hors-classe (4<sup>e</sup> échelon dans le cas des professeur·es agrégé·es).

Il importe de mettre à jour son dossier Iprof, au plus tard au début de l'année civile. Inspecteurs et principaux/proviseurs formulent un avis en avril/mai à partir duquel le recteur établit le tableau de promotions. À avis égal, les collègues sont départagé·es selon leur ancienneté de corps.

Les avis, attribués hors rendez-vous de carrière, sont annuels et peuvent fluctuer. Un avis « Très favorable » est réputé acquis, sauf cas exceptionnel, tel qu'une mesure disciplinaire. Les avis « Très favorable » et « Défavorable » doivent être accompagnés d'une appréciation littérale. Les promotions sont établies par corps et par académie, toutes disciplines confondues, ce qui permet qu'une discipline comportant plus de collègues en fin de grade de les voir promu·es.

## HISTORIQUE D'UNE CONQUÊTE SYNDICALE

Crée en 2017 par les accords PPCR, auxquels la FSU avait contribué, la classe exceptionnelle ouvre un débouché de carrière vers les 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 !

De 2017 à 2023, les syndicats de la FSU ont revendiqué des améliorations, notamment dans le cadre des commissions administratives paritaires, faisant déjà évoluer certains éléments et permettant 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 et notre acharnement depuis 2017 à faire avancer ce sujet ont permis d'avancer sur certains aspects majeurs.

Si plus de collègues accèdent de ce fait aux indices de rémunération de la hors-échelle lettre A ou B, il n'en reste pas moins que les taux de promotion dans le second degré sont insuffisants au regard des réalités démographiques.

## COMBATTRE L'OPACITÉ ET L'ARBITRAIRE

Depuis la campagne 2024, 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. Sur la base d'avis émis en avril ou mai par le chef d'établissement et l'inspecteur, le recteur sélectionne les dossiers qu'il entend retenir. Si le SNEP, le SNES et le SNUEP-FSU ont réussi à faire reculer le ministère sur certains aspects et à faire acter le passage à l'ancienneté à avis égaux, la possibilité de contester

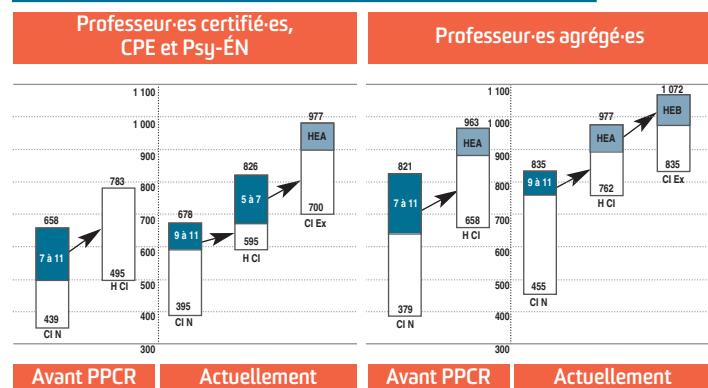
ces avis n'est réglementairement pas prévue, et le nombre de promotions possibles pour les corps du second degré restent insuffisant au regard du retard accumulé au cours des années précédentes.

Les syndicats de la FSU s'attachent à ce que chaque collègue ayant une carrière complète puisse accéder à la classe exceptionnelle et continueront de mener les batailles nécessaires en ce sens.

L'exemple du corps des professeur·es des écoles nous montre que cela n'est pas une utopie : avec un taux de promotion annuel de 29 %, il est possible de promouvoir toutes et tous les collègues du premier degré en à peine plus de trois ans. Dans le second degré, où les taux de promotion sont trois fois plus faibles, le blocage de 25 000 professeur·es (dont une majorité de femmes) en fin de hors-classe ne peut plus perdurer. À titre d'exemple, 22 % des professeur·es agrégé·es du dernier chevron de la hors-classe n'ont plus eu de promotion depuis au moins cinq ans.

Les syndicats de la FSU revendentiquent l'établissement d'un barème dans lequel la prise en compte de l'ancienneté serait prépondérante, de sorte à épurer cette situation de blocage, et le contrôle des décisions de l'administration par des représentant·es des personnels.

## ESPACE INDICIAIRE ET STRUCTURE DE CARRIÈRE



## LES SYNDICATS DE LA FSU À VOTRE DISPOSITION

Les syndicats de la FSU sont à votre disposition pour vous accompagner à l'occasion d'une promotion de grade. N'hésitez pas à vous syndiquer, à venir ou à joindre les permanences que tiennent nos sections académiques, par téléphone ou par mail, à consulter l'espace adhérent·e de nos sites pour avoir accès aux services que nous proposons (fiche de suivi individuel, suivi des étapes de la carrière, estimation de vos promotions à venir, estimation du reclassement à l'issue d'une promotion...).

## Classe exceptionnelle : promouvables et possibilités de promotion par corps

Effectifs de la hors-classe (12/2025)	Professeur·es des écoles	Professeur·es Certifié·es	Professeur·es Agrégé·es	Professeur·es d'EPS	Professeur·es de Lycée Professionnel	CPE	Psy-EN
4 <sup>e</sup> échelon	41 637	18 641	11 412	2 726	5 111	1 002	739
5 <sup>e</sup> échelon	23 106	17 776	dont HEA1 : 2 421	2 534	4 877	962	769 i
6 <sup>e</sup> échelon	5 606	15 335	dont HEA2 : 2 052	1 742	3 822	805	565
7 <sup>e</sup> échelon	46	13 294	dont HEA2 : 6 939	1 344	3 005	699	91
<b>Total promouvables</b>	<b>28 754</b>	<b>46 405</b>	<b>11 412</b>	<b>5 620</b>	<b>11 704</b>	<b>2 466</b>	<b>1 425</b>
<b>Taux de promotion</b>	<b>29,00 %</b>	<b>9,50 %</b>	<b>13,50 %</b>	<b>9,50 %</b>	<b>9,50 %</b>	<b>9,50 %</b>	<b>9,50 %</b>
<b>Nombre de promotions</b>	<b>8 339</b>	<b>4 408</b>	<b>1 541</b>	<b>534</b>	<b>1 112</b>	<b>234</b>	<b>135</b>
Promotions/7 <sup>e</sup> échelon*	198,54	0,33	0,22	0,40	0,37	0,34	1,49

\* : promotions/HEA3 dans le cas des professeur·es agrégé·es

Lecture : 4 408 promotions possibles dans le corps des professeur·es certifié·es pour 46 405 promouvables, parmi lesquels 13 294 promouvables ayant fini l'avancement en hors-classe et atteint le 7<sup>e</sup> échelon de celle-ci (dont 58 % de femmes).

Ces 13 294 n'ont plus que la promotion à la classe exceptionnelle comme perspective d'évolution avant leur départ en retraite. En admettant que toutes les possibilités de promotion se portent sur ces 13 294, elles et ils n'ont que 3 promotions possibles pour 10 promouvables (0,3 par promuable au 7<sup>e</sup> échelon).

# CLASSEMENT

## APRÈS LE CONCOURS : LE CLASSEMENT

Formulation lors d'un recrutement, 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 débuter 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 rectorat, comme ceux des autres professeur·es, CPE et Psy-ÉN.

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 contractuel·les.

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 contractuel·les 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<sup>er</sup> 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<sup>e</sup> échelon avec 2 ans d'ancienneté dans l'échelon au 1<sup>er</sup> 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<sup>e</sup> échelon (indice 678) depuis le 6 février devenue agrégée au 1<sup>er</sup> septembre suivant sera classée au 9<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> échelon = 26 a + 6 m 25 j d'ancienneté dans l'échelon au 1<sup>er</sup> septembre = 26 a 6 m 25 j.
2. Application des coefficients caractéristiques :  
26 a 6 m 25 j x 135/175 = 20 a 5 m 28 j.
3. Classement dans le nouveau corps :  
9<sup>e</sup> 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<sup>er</sup> septembre sera classée au 8<sup>e</sup> échelon (indice 562).
- Une ingénierie principale au 6<sup>e</sup> échelon (indice 735) devenu certifié·e STI au 1<sup>er</sup> septembre sera classée au 11<sup>e</sup> échelon (indice 678) et conservera son traitement indiciaire 735 jusqu'à son passage au 5<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> échelon (indice 386) depuis le 10 mai devenu CPE au 1<sup>er</sup> septembre sera classé au 4<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> échelon = 6 a + 3 m 21 j d'ancienneté dans l'échelon au 1<sup>er</sup> 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<sup>e</sup> 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 contractuel·les 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 contractuel le 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<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> échelon avec 3 mois d'ancienneté dans l'échelon au 1<sup>er</sup> septembre.
- Une collègue CPE ayant effectué 4 années en tant qu'AED à mi-temps sera classée au 3<sup>e</sup> échelon avec 11 mois et 16 jours d'ancienneté dans l'échelon (4 ans x 100 / 135 = 2 a 11 m 16 j).

#### La clause de sauvegarde

**Les collègues ex-contractuel·les classé·es à un indice inférieur à celui qu'ils détenaient en tant que contractuel·le 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<sup>e</sup> échelon des certifiés) serait sans cette disposition classée au 4<sup>e</sup> échelon des certifiés sans reliquat soit à l'indice 466. Elle conserve l'indice 481 jusqu'à son arrivée au 5<sup>e</sup> 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'arrêté 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<sup>e</sup> échelon avec une ancienneté de 1 an, 5 mois et 26 jours dans l'échelon

**Méthode de calcul :**

1. Ancienneté au titre des activités dans le privé : 9 a x 2/3 = 6 a ;
2. Ancienneté au titre des services d'AESH : 16 m x 100 / 135 = 11 m 26 j ;
3. Ancienneté au titre des services contractuelle enseignante : 3 a ;
4. Ancienneté théorique cumulée : 6 a + 11 m 26 j + 3 a = 9 a 11 m 26 j ;
5. Il faut 8 ans et 6 mois pour atteindre le 6<sup>e</sup> échelon ;
6. La durée supplémentaire de 1 a 5 m 26 j correspond alors au reliquat d'ancienneté acquise dans le 6<sup>e</sup> échelon

## APRÈS LA PROMOTION : LE RECLASSEMENT

Le reclassement en hors-classe ou en classe exceptionnelle au 1<sup>er</sup> 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 <sup>er</sup> septembre	IM*	Échelon de reclassement	IM*
<b>Certifié / PEPS / PLP / CPE / Psy-EN classe normale</b>		<b>Certifié / PEPS / PLP / CPE / Psy-EN hors-classe</b>	
11 <sup>e</sup> avec 2,5 ans ou +	678	5 <sup>e</sup> sans ancienneté	768
11 <sup>e</sup> avec moins de 2,5 ans	678	4 <sup>e</sup> avec ancienneté conservée	720
10 <sup>e</sup> avec 2,5 ans ou +	634	4 <sup>e</sup> sans ancienneté	720
10 <sup>e</sup> avec moins de 2,5 ans	634	3 <sup>e</sup> avec ancienneté conservée	673

#### Agrégé classe normaleAgrégé hors-classe

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

\* IM : indice majoré

#### Classe exceptionnelle

Ancienne situation		Nouvelle situation	
Échelon au 1 <sup>er</sup> septembre	IM*	Échelon de reclassement	IM*
<b>Certifié / PEPS / PLP / CPE / Psy-EN hors-classe</b>		<b>Certifié / PEPS / PLP / CPE / Psy-EN classe exceptionnelle</b>	
7 <sup>e</sup> avec 3 ans ou +	826	5 <sup>e</sup> sans ancienneté	895
7 <sup>e</sup> avec moins de 3 ans	826	4 <sup>e</sup> avec ancienneté conservée	835
6 <sup>e</sup>	811	4 <sup>e</sup> sans ancienneté	835
5 <sup>e</sup> avec 2,5 ans ou +	768	3 <sup>e</sup> avec ancienneté conservée	780
5 <sup>e</sup> avec moins de 2,5 ans	768	3 <sup>e</sup> avec ancienneté conservée	780

#### Agrégé hors-classe

4 <sup>e</sup> (HEA-3) avec 1 an ou +	977	3 <sup>e</sup> (HEB-2) sans ancienneté	1018
4 <sup>e</sup> (HEA-3) avec moins de 1 an	977	2 <sup>e</sup> (HEA-3) avec ancienneté conservée	977
4 <sup>e</sup> (HEA-2) avec moins de 1 an	930	2 <sup>e</sup> (HEA-2) avec ancienneté conservée	930
4 <sup>e</sup> (HEA-1) avec moins de 1 an	895	2 <sup>e</sup> (HEA-1) avec ancienneté conservée	895

\* IM : indice majoré

# ACCÈS AU CORPS DES PROFESSEUR·ES AGRÉGÉ·ES

Pour la session 2025 de l'agrégation, 1710 postes ont été offerts au concours externe, 54 au concours externe spécial et 1 076 au concours interne. Pour s'inscrire à l'agrégation interne, il faut remplir trois conditions : être fonctionnaire titulaire, avoir accompli cinq ans de services publics (y compris comme non titulaire, à temps partiel, ou dans un autre ministère) et détenir un master (ou équivalent), avec une dispense de cette dernière condition pour un·e fonctionnaire de catégorie A dans un corps d'enseignement ou d'éducation.

## L'ACCÈS PAR LISTE D'APTITUDE

L'accès au corps des agrégé·es par liste d'aptitude, encore limité à 1 pour 7 par concours, reste très étroit : le contingent pour 2025 était de 337. Ces recrutements sont réalisés dans l'opacité, sans critères objectivés. Le ministère procède discipline par discipline, sur la base des propositions rectoriales. 92 % des promu·es sont issus du corps des professeur·es certifié·es, l'âge moyen des promu·es reste autour de 53 ans, le taux de réussite est de l'ordre de 2,7 %. Les collègues promouvables (plus de 10 ans d'enseignement, dont 5 ans dans le corps actuel, et un âge supérieur à 40 ans) sont moins de 6 % à candidater. De nombreux·ses collègues, et en particulier des femmes, s'auto-censurent et ne candidatent pas à la liste d'aptitude, même si la part des candidatures féminines augmente légèrement.

N'hésitez pas à vous relancer, surtout si vous êtes à la hors-classe ou à la classe exceptionnelle. Si vous avez fait partie des proposées par le recteur en 2025, cela signifie que votre recrutement est en bonne voie et qu'il est essentiel que vous renouveliez votre candidature.

## NOS REVENDICATIONS

Les syndicats de la FSU revendentiquent que la grille indiciaire de l'agrégation valorisée devienne la grille de référence pour toutes et tous les professeur·es, CPE et Psy-ÉN. Dans cette optique, le nombre de postes aux

concours externes de l'agrégation doit être augmenté, les possibilités de recrutement par concours interne et par liste d'aptitude doivent être élargies. La liste d'aptitude doit reposer sur un barème avec des critères objectivés. Des agrégations doivent être créées pour les disciplines pour lesquelles il n'en existe pas encore.

## COMBATTRE LES EFFETS NÉGATIFS DE LA DÉCONCENTRATION

Le décret du 6 juillet 2024 a acté la déconcentration de la gestion du corps des agrégé·es. Cela signifie concrètement que depuis le 2 septembre 2024 c'est le rectorat et non plus le ministère qui gère la carrière des agrégé·es, en particulier l'appréciation finale des rendez-vous de carrière, les recours contre l'appréciation finale du rendez-vous de carrière, les promotions à l'avancement d'échelon accéléré, à la hors-classe, à la classe exceptionnelle. Les reclassements dans le corps des agrégé·es sont opérés par le rectorat à partir du 1er septembre 2025. Le brassage national permettait de lisser la gestion des collègues, quelle que soit leur académie d'exercice. Les syndicats de la FSU revendentiquent une harmonisation disciplinaire des évaluations par l'inspection et un départage à l'ancienneté de service d'enseignement. La déconcentration induit des inégalités de traitement en fonction des différences démographiques selon les académies et également de pratiques rectoriales divergentes. Ces inégalités ont été particulièrement mises en évidence avec les promotions 2025 à la classe exceptionnelle des agrégé·es. Les syndicats de la FSU revendentiquent une promotion assise sur un barème priorisant l'ancienneté et des contingents académiques de promotions prenant en compte l'âge des promouvables dans la plage d'appel pour réduire ces inégalités. Ils demandent par ailleurs le rétablissement des compétences des Commissions Administratives Paritaires, condition nécessaire pour rétablir la confiance des agent·es dans la gestion de leur dossier.

## QU'EST-CE QU'ÊTRE FONCTIONNAIRE ?

La vénalité et l'héritage des charges publiques ayant été abolies à la fin de l'Ancien Régime, il a fallu organiser les administrations publiques de façon à permettre à tous les citoyen·nes d'y exercer ou de contrôler leur exécution.

Les missions régaliennes ne sont pas les seules missions pour lesquelles les fonctionnaires sont requis, du fait de l'importante contribution au bien commun des missions sociales de l'État, listées dans le Préambule de la Constitution. Missions régaliennes ou sociales, fonctionnaires d'État, de l'hospitalière, de la territoriale ou assimilé·es, grandes catastrophes ou modestes moments de la vie quotidienne, les exemples de l'utilité sociale des fonctionnaires et des agent·es ne manquent pas !

La Fonction publique est organisée en trois volets : FPE, FPT, FPH, rassemblant les militaires et les fonctionnaires civils de l'État ou d'établissements publics, des hôpitaux ou des collectivités territoriales.

Les agents sont toutes et tous comptables de leurs activités devant les citoyen·nes. Elles et ils sont en charge de l'intérêt général, qui suppose égal accès, continuité, adaptabilité, neutralité, indépendance. On attend d'elles et eux qu'elles et ils exercent leur mission avec dignité, impartialité, intégrité, probité, neutralité et laïcité.

Devant assurer la continuité du service public sur l'ensemble du territoire, les fonctionnaires sont ainsi plus nombreux et nombreuses à travailler le week-end ou la nuit, à subir des contraintes de rythme de travail ou à être confronté·es à un public difficile, que les salarié·es du privé.

Ces obligations, liées à des contraintes spécifiques, expliquent que la situation des fonctionnaires soit régie par des lois et des règlements administratifs, contrairement aux autres salarié·es dont la situation relève d'un contrat signé avec un employeur. C'est donc le statut, qui définit les garanties et les droits octroyés aux fonctionnaires au regard des obligations et du rôle social qui leur incombe : droit à la carrière, droit au poste, droit syndical, droit à pension...

Les politiques néolibérales continuent de fragiliser le statut, le principe de carrière, les garanties collectives, l'exercice de leur pleine citoyenneté dans le prolongement de la loi dite « de transformation de la Fonction publique » (TFP) du 6 août 2019 : réduction du droit de participation à l'organisation des services, de définition des métiers et de déroulement des carrières. Elles consistent à promouvoir le recours au contrat plutôt qu'au statut, à importer les logiques managériales issues du privé au sein même du statut, à individualiser et à précariser les missions, les conditions de travail et de rémunération. L'abandon de l'égalité de traitement entre les agents s'accompagne alors d'un renoncement à l'égalité de traitement des citoyen·nes. Le syndicats de la FSU sont déterminés à défendre dans le même mouvement les droits des agents de la Fonction publique et ceux des citoyen·nes en demande de services publics de qualité.

# CHAIRES SUPÉRIEURES

Un corps attractif à ouvrir à l'ensemble des professeur·es agrégé·es affecté·es en CPGE. L'action déterminée du SNES-FSU a permis de consolider le corps des professeur·es de chaires supérieures au sein du paysage du Second degré : c'est un déroulé de carrière unique pour l'ensemble des professeur·es de chaires supérieures qui a été obtenu, avec un accès garanti à la HEB et à l'indice sommital du corps et par là, à une meilleure pension. Cela permet de ne plus faire dépendre l'évolution de carrière des collègues chaires supérieures de taux de promotion étiques et donc de l'arbitraire. Pour le SNES-FSU, il s'agit désormais de transformer ce corps en un débouché pour la totalité des professeur·es agrégé·es affecté·es en CPGE.

## UN DÉROULÉ DE CARRIÈRE UNIQUE OBTENU PAR LE SNES-FSU

Depuis 2023, le ministère a réduit le temps d'attente au 5<sup>e</sup> échelon qui est passé de 4,5 ans à 3,5 ans, ce qui allait dans le sens des revendications du SNES-FSU. Avec la publication des décrets 2023-720 et 2023-721 du 4 août 2023, le ministère a également concrétisé le mandat du SNES-FSU de transformation de l'échelon spécial – extrêmement contingenté et accessible à très peu de collègues – en un 7<sup>e</sup> échelon accessible à toutes et tous après 3 ans et 6 mois au 6<sup>e</sup> échelon. La carrière dans le corps des professeur·es de chaires supérieures connaît désormais plus de barrage de grade : l'indice de rémunération hors échelle B est accessible à l'ensemble du corps sans exception. Gageons que ce qu'a obtenu le SNES-FSU pour le corps des professeur·es de chaires supérieures soit annonciateur de ce qui se passera pour les autres corps.

Déroulé de carrière et évolution indiciaire des professeur·es de chaires supérieures		
Échelon	Durée	Indice nouveau majoré
1	2 ans	678
2	2 ans	715
3	2 ans	762
4	2 ans	805
5	3 ans 6 mois	835
6	HEA-1	895
	HEA-2,	930
	HEA-3	977
7	HEB-2	1018
	HEB-3	1072

## AMÉLIORATION DES FINS DE CARRIÈRE ET DES PENSIONS

Les effets de l'action du SNES-FSU ont été massifs pour les professeur·es de chaires supérieures : plus de 1 000 collègues appartenant à ce corps (sur un corps de 2 250 personnes) ont pu alors, dès août 2023, bénéficier d'une promotion automatique à la HEB-2 puis d'un accès à la HEB-3. Cela permet aujourd'hui d'offrir une amélioration sensible des salaires de fin de carrière (+ 95 points d'indice entre le HEA-3 et la HEB-3 soit 450 € supplémentaires). Avec le nouveau déroulé, le temps est largement raccourci pour atteindre l'indice sommital du corps. Et le montant des futures pensions connaîtra une augmentation sensible : environ 300 € de plus par mois – avec des variations en fonction des situations – pour un départ prenant en compte la HEB-3 pour le calcul de la pension.

## UN CORPS ACCESSIBLE AUSSI AUX AGRÉGÉ·ES CLASSE EXCEPTIONNELLE

Autre acquis du SNES-FSU : depuis 2024, les agrégé·es classe exceptionnelle sont désormais également promouvables. Les effets ont été immédiats puisque certaines Inspections générales se sont bien emparées de cette nouvelle possibilité comme le montre le tableau ci-après.

Grade d'origine des promu·es	2022	2023	2024
Classe normale	132	84	46
Hors-classe	51	25	17
Classe exceptionnelle	-	-	21
<b>Total</b>	<b>183</b>	<b>109</b>	<b>84</b>
Classe normale (en %)	72	77	55
Hors-classe (en %)	28	33	20
Classe exceptionnelle (en %)	-	-	25

Cette évolution explique l'augmentation sensible de l'âge moyen des promu·es qui est passé de 45,6 ans en 2023 à 48,9 ans en 2024 (derniers chiffres disponibles).

## DES INÉGALITÉS DE GENRE TOUJOURS PROFONDÉMENT MARQUÉES

En 2024, parmi les promu·es, 40 % sont des femmes. Ces inégalités correspondent à celles existantes parmi les promouvables. En réalité, c'est bien le recrutement des professeur·es enseignant en CPGE qui interroge : les femmes sont encore trop peu nombreuses.

## DÉFENDRE UNE COHÉRENCE NATIONALE

Le 7 juillet 2024 a été publié le décret entérinant la déconcentration de la gestion de carrière des agrégé·es qui aboutit à des différences des pratiques selon les académies. Or, il est primordial de défendre une cohérence nationale dans la gestion des professeur·es affecté·es en CPGE : les nominations au mouvement spécifique sont nationales et pilotées par les Inspections générales, tout comme les promotions dans le corps des professeur·es de chaires supérieures.

## TOUTES ET TOUS CHAIRES SUPÉRIEURES !

Il est nécessaire de faire bénéficier les avancées évoquées plus haut à l'ensemble des professeur·es affecté·es en CPGE. En effet depuis des années, moins d'un tiers de ces professeur·es appartiennent au corps des professeur·es de chaires supérieures, ces dernier·es partant majoritairement à la retraite en tant qu'agrégé·es. Avec un effectif limité depuis plus de 35 ans à 2 250 postes, le corps ne permet pas à tous les collègues affecté·es en CPGE de devenir à un moment de leur carrière professeur·es de chaires supérieures.

Pour le SNES-FSU, le corps des professeur·es de chaires supérieures doit constituer le corps de référence des professeur·es enseignant en classes préparatoires et assimilées (comme les DCC par exemple). Or, en 2024, seules 84 professeur·es ont été effectivement promu·es chaires supérieures sur... 4 564 collègues promouvables (soit un taux de promotion de 1,84 %). En 2025, ce sont 84 professeur·es seulement qui ont été également promu·es. C'est pourquoi, il est urgent d'obtenir le doublement du nombre de postes de chaires supérieures conformément au mandat du SNES-FSU.

Pour de meilleurs salaires et de meilleures pensions, pour défendre les CPGE : toutes et tous chaires supérieures !

# PROMOTIONS 2025 : LA FOIRE AUX PROMO...

L'absence de contrôle par les représentant·es des personnels permet de nombreux errements et dérives.

Le macronisme a dessaisi les représentant·es des personnels élus en commission paritaire du contrôle des opérations de carrières. Il est grand temps de corriger cette faute politique et les dysfonctionnements qu'elle génère dans la gestion des carrières. Administration, inspection, directions... ont été abreuées durant dix ans d'idéologie managériale. Le culte de l'individualisme, de la concurrence, de l'immédiateté... occultent le principe de carrière et les acquis du statut des fonctionnaires.

Plusieurs rectorats n'appliquent plus les critères de départage à l'ancienneté. Cela provoque systématiquement l'éviction de collègues qui ont fini l'avancement dans leur grade et qui n'ont plus d'autre perspective d'évolution salariale que cette promotion de grade. 25 000 professeur·es, CPE et Psy-EN du second degré, parmi lesquels on trouve 60 % de femmes, sont ainsi bloqué·es à la fin de la hors-classe. Par exemple, 22 % des professeur·es agrégé·es promouvable·es à la classe exceptionnelle ont plus de cinq ans d'ancienneté dans la hors-classe et n'ont plus eu d'avancement depuis trois ans.

## POUR UNE CARRIÈRE PARCOURUE SANS OBSTACLE DE GRADE

Les syndicats de la FSU sont déterminés à obtenir dans les meilleurs délais la levée de ce barrage de grade que représente la classe exceptionnelle. Ils revendentiquent un taux de promotion au moins égal à celui du corps des professeur·es des écoles, 29 % au lieu des 9,5 % des corps du second degré (13,5 % dans le corps des professeur·es agrégé·es), lequel permet que la majorité des promu·es dans le corps des professeur·es des écoles le soit dès la première année d'éligibilité, quand l'attente dans les corps du second degré peut durer de six à huit ans en moyenne pour les trop rares promu·es.

Les syndicats de la FSU s'opposent à la mise en place d'un nouveau rendez-vous de carrière pour la classe exceptionnelle visant à réserver l'accès à ce grade à quelques privilégié·es choisi·es par la hiérarchie en l'absence de barème et de contrôle par les représentants des personnels."

La déconcentration des promotions du corps des agrégé·es et le refus de tenir compte de la pyramide des âges des promouvable·es ou de la part de promouvable·es ayant atteint le dernier chevron du 4<sup>e</sup> échelon de la hors-classe pour répartir les contingents de promotion entre les académies a généré d'importantes variations du nombre effectif de promu·es d'une année sur l'autre, académie par académie, au détriment des collègues les plus avancé·es dans la carrière, ce qui contribue également à renforcer le blocage en fin de hors-classe pour ce corps.

## COMBATIF SUR LES CARRIÈRES

Par l'analyse fine des dossiers et des promotions, les syndicats de la FSU luttent contre les abus. Ils ont par exemple obtenu l'ajout de promotions oubliées pour la Martinique, ou la rectification d'un tableau de promotion à la classe exceptionnelle ne respectant pas la réglementation à Nice. Ils ont retracé et dénoncé le parcours de quelques intimes de l'inspection, qui enchaînent coup sur coup hors-classe, classe exceptionnelle et accès au corps des agrégé·es, alors que le lot commun est une attente de nombreuses années.

## POUR L'ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES

Un conquis dont les syndicats de la FSU veillent au respect scrupuleux : il y a au moins autant de femmes parmi les promu·es qu'il y en parmi les promouvable·es. Cette disposition permet d'assurer l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans le cadre des promotions actuelles. Mais des écarts de salaire persistent du fait des éléments annexes de la rémunération : primes, indemnités, heures supplémentaires...

Les collègues femmes en fin de carrière, qui ont accompli l'essentiel de leur vie active à une époque où ce conquis n'était pas encore effectif et qui sont maintenant bloquées en fin de hors-classe du fait de taux de promotion trop faibles, subissent un passif manifeste. Celui-ci vient redoubler les effets des interruptions, des temps partiels, des réformes des retraites successives qui pénalisent particulièrement les femmes.

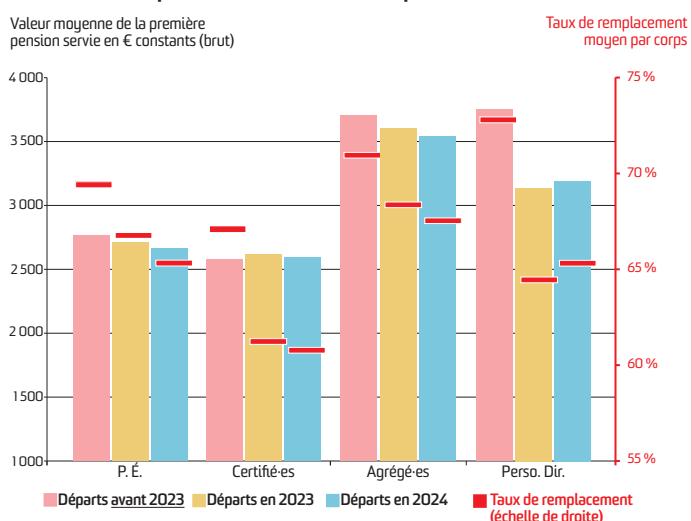
Les syndicats de la FSU font de ces questions des axes prioritaires de leur action revendicative.

## QUELQUES REPÈRES

En moyenne (*cf. tableau ci-joint*), on est promu·e à la hors-classe à 49 ans (51 pour les agrégé·es), avec une ancienneté dans le corps de 21 ans (16 ans pour les agrégé·es), au 10<sup>e</sup> échelon pour la plupart, avec un barème de l'ordre de 165 points. Les rares promu·es à la classe exceptionnelle ont en moyenne un âge de 57 à 59 ans et une ancienneté dans le corps de 31 ans, ainsi que deux avis « Très favorable ».

**Continuons le combat pour des promotions transparentes et accessibles à toutes et tous.**

## Montants des pensions et taux de remplacement



Le taux de remplacement moyen (rapport entre la première pension de retraite et le dernier salaire perçu) d'un·e certifié·e a baissé de 66 % à 61 %. La pension moyenne d'un·e certifié·e est certes stable autour de 2 600 €, du fait de la création de la classe exceptionnelle, mais elle est plus faible que celle des autres corps d'enseignant·es.

## Caractéristiques des promu·es à la hors-classe et à la classe exceptionnelle (campagne 2024)

	Professeur·es Certifié·es	Professeur·es Agrégé·es	Professeur·es de Lycée Professionnel	Professeur·es d'EPS	CPE	Psy-EN	Professeur·es des écoles
<b>Promu·es à la hors-classe (2024)</b>							
Âge moyen	49	50	51	48	50	52	50
Ancienneté de grade moyenne	21	16	19	22	20		
<b>Promu·es à la classe exceptionnelle (2024)</b>							
Âge moyen	57,5	57,5	57,5	57	58,5	59	55
Ancienneté de corps moyenne	31,5	31,5	30	31,5	39,5	7	

# 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.

Tableau 2023 : dégradations des conditions de départ suite à la loi « Borne Dussopt »

Année de naissance	Nombre de trimestres d'assurance exigé pour obtenir une pension sans décote
Entre le 1 <sup>er</sup> janvier 1961 et le 31 août 1961	168 soit 42 ans
Entre le 1 <sup>er</sup> 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 <sup>er</sup> 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 1989 (stagiaire au 1/09/1989) 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 <sup>er</sup> septembre 1961	62 ans	
Entre le 1 <sup>er</sup> 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, âge désormais retenu à compter du 1er septembre 2025.

### Trois conditions à remplir dans le nouveau système :

- Avoir obtenu l'autorisation d'exercer à temps partiel ;
- Avoir 60 ans ;
- 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/>). Le service de la pension partielle prend 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'Etat :

[www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/circ?id=45475](https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/circ?id=45475)

Foire aux questions de la Fonction publique :

[www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Actualite/2025/FAQ\\_RetraiteProgressive\\_DGAFP-2025.pdf](https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Actualite/2025/FAQ_RetraiteProgressive_DGAFP-2025.pdf)

## 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 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

## 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

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. Depuis octobre 2023, le COR traite de la commande de l'ex-Première ministre qui voulait faire étudier « 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.

## DROITS FAMILIAUX

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

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

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

prises en compte pour le calcul de la pension.

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

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

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

# RÉGIME ADDITIONNEL DE LA FP

Le RAFP 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  $m$ .

## LES DROITS ACQUIS

Les cotisations sont converties en points (voir tableau).

Acquisition des points			Valeur de liquidation du point en €		
	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
0,708617	- 4,58 %	2024	0,05378	+ 6,8 %	2024
0,694733	- 1,96 %	2025	0,05593	+ 4 %	2025

Entre 2005 et 2025, alors que la valeur d'acquisition du point augmente de 43,9 %, la valeur de liquidation elle n'augmente que de 39,8 %. Les écarts se creusent.

Il est essentiel de vérifier son compte de droit via Internet : [www.rafp.fr](http://www.rafp.fr)

## LES PENSIONS VERSÉES

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 2025 devrait percevoir un premier versement correspondant aux droits acquis jusqu'en 2024, le complément lui étant versé en 2026.

## LE POINT DE VUE DE LA FSU

La retraite additionnelle est un régime obligatoire. Sa création a marqué en 2003 le refus de prendre en compte notre revendication d'intégration des indemnités dans le traitement. C'est déplorable, car des financements nouveaux auraient créé des droits nouveaux, garantis par la solidarité nationale. Au lieu de cela, les prestations que chacun recevra du RAEP 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 :

## LIQUIDATION EN 2025

### A – Capital

Si vous détenez moins de 4 900 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 2025 sera de  $4\,500 / 100 \times 5,593 \times 27,11 = 6\,823,18 \text{ €}$

### B – Capital fractionné

Si votre nombre de points est compris entre 4 900 et 5 124, une première fraction du capital est versée suivie 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	5,593 €
63 ans	1,04	5,817 €
64 ans	1,08	6,040 €
65 ans	1,12	6,264 €
66 ans	1,17	6,544 €
67 ans	1,22	6,823 €

### Exemple :

Avec 6 000 points, pour une liquidation concernant une bénéficiaire née le 25/02/1962 avec une date d'effet au 1/09/2025, le calcul du coefficient est  $1,04 + ([1,08 - 1,04] \times 6/12) = 1,06$ . La rente annuelle est alors de  $6\,000/100 \times 1,06 \times 5,593 = 355,71 \text{ €}$ .

**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 recevez 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 comme rentier, rentière et le capital précédemment versé deviendra une dette. Votre rente sera donc suspendue et viendra au fil des mois compenser cette dette. Votre rente sera mise en paiement lorsque la dette constituée par le capital précédemment versé sera soldée.

## RÉVERSION

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

- le caractère aléatoire des placements et les incertitudes sur leur rendement ;
- 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 50,5 milliards d'euros d'actifs financiers au 1<sup>er</sup> juin 2025 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.

# ***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.**



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



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



<https://snuep.fr/>

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 et elles soient imposables ou non.

MAIF 200, avenue Salvador Allende - CS 900000 - 79038 Niort cedex 9. \* Enquête en ligne YouGov France réalisée en février 2023 auprès de 500 professeurs, instituteurs ou enseignants en activité âgés de 18 ans et +

# Enseigner aujourd'hui demande du courage. **Et de l'assurance.**

**MAIF, assureur N°1 des enseignants\***

Transmettre un savoir est une mission immense, encore plus dans une époque en crise. En tant qu'assureur historique des enseignants, nous vous accompagnons dans votre engagement en mettant à votre service des aides professionnelles, des outils pour la classe et bien sûr, des assurances dédiées.

