

# LE POINT SUR LES SALAIRES



## TRAITEMENTS, INDEMNITÉS ET PRESTATIONS FAMILIALES

ACTUALISATION AU 1<sup>ER</sup> SEPTEMBRE 2018

### S O M M A I R E

Pages 2 et 3

- Le bulletin de paye : titulaires et stagiaires

Pages 4 et 5

- Le bulletin de paye : non-titulaires

Page 6

- Indemnités

Page 7

- Heures supplémentaires
- Rémunération des services à temps partiel

Page 8

- Frais de déplacement

Page 9

- Congés

Pages 10 à 12

- Mutualité
- Prestations familiales
- Prestation d'accueil du jeune enfant

Pages 13 à 15

- Prestations d'action sociale

Page 16

- Régime additionnel de la Fonction publique

#### Ont participé à l'élaboration de ce supplément

Christophe Barbillat, Claudine Bezol,  
Gracianne Charles, Monique Daune,  
Serge Deneuvéglise, Nadine Krantz,  
Hervé Moreau, Erick Staëlen

## Pouvoir d'achat... Urgence !

Le SNES et la FSU agissent depuis de très nombreuses années pour obtenir une revalorisation des carrières et des salaires. Les actions qu'ils ont menées avec les personnels ont trouvé de premiers résultats dans le cadre des discussions Parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR). Ainsi pour la rentrée 2018, nous avons obtenu que les possibilités d'accès à la hors-classe soient augmentées de 16 % pour les professeurs agrégés, 10,5 % pour les CPE et de 3 % pour les professeurs certifiés. De même le SNES-FSU agit pour que la nouvelle classe exceptionnelle créée en 2017 soit ouverte au plus grand nombre (augmentation du nombre de promotions, évolution des modalités d'accès...). À l'issue des discussions PPCR, le volume des promotions doit être porté à 10 % de l'effectif de chaque corps d'ici à 2023 (ce qui équivaut à plus de 40 % des effectifs actuellement en hors-classe).

Pour autant les attaques concernant le salaire net des fonctionnaires se poursuivent : gel de la valeur du point d'indice, rétablissement du jour de carence, report d'un an des mesures PPCR devant s'appliquer au 1<sup>er</sup> janvier 2018, augmentation du taux de la CSG sans compensation intégrale.

S'y ajoute une nouvelle augmentation de la retenue pour pension des fonctionnaires au 1<sup>er</sup> janvier prochain.

Le SNES-FSU a interpellé le gouvernement et l'opinion<sup>(1)</sup> sur la faiblesse structurelle des salaires des personnels d'enseignement, d'éducation et de psychologie. Il entend poursuivre la bataille pour un plan de rattrapage des pertes cumulées de pouvoir d'achat, afin de mettre un terme au déclassement salarial de nos professions et prendre en compte l'évolution de nos métiers. ■

1. Campagne « Salaire correct exigé » du SNES-FSU :  
<https://www.salairecorrectexige.fr/>



Xavier Marand  
secrétaire  
général adjoint



Érick Staëlen  
secrétaire  
national

# LE BULLETIN DE PAYE : TITULAIRES ET STAGIAIRES

**ÉCHELONNEMENT INDICIAIRE DES GRADES.** La valeur annuelle du point d'indice est de 56,2323 € depuis le 1/02/2017

Échelons/Grades	Adjoints d'enseignement	PEGC hors-classe	PEGC classe exceptionnelle	Professeurs certifiés, CPE et Psy-EN classe normale	Professeurs certifiés biadmissibles	Professeurs certifiés, CPE et Psy-EN hors-classe	Professeurs certifiés, CPE et Psy-EN classe exceptionnelle	Professeurs agrégés classe normale	Professeurs agrégés hors-classe	Professeurs agrégés classe exceptionnelle	Professeurs de chaires supérieures
1	327	461	616	383		570	690	443	745	825	664
2	345	485	668	436		611	730	493	791	(a)	700
3	366	514	705	440	444	652	770	497	825	(b)	745
4	382	543	751	453	465	705	826	534	(a)		788
5	400	616	793	466	491	751	(a)	569			825
6	423	662		478	511	793		604			(a)
7	442			506	538			646			
8	466			542	578			695			
9	492			578	623			745			
10	521			620	666			791			
11	550			664	694			825			

Professeur en congé de formation professionnelle : 85 % de l'indice maximum 543. (a) La carrière se poursuit hors échelles indiciaires, aux rémunérations afférentes à la lettre A (équivalence indiciaire des trois chevrons : A1 : 885 ; A2 : 920 ; A3 : 967). (b) La carrière se poursuit hors échelles indiciaires, aux rémunérations afférentes à la lettre B (équivalence indiciaire des trois chevrons : B1 : 967 ; B2 : 1008 ; B3 : 1062).

- Mois de référence du paiement.
- Numéro d'ordre dans l'édition du bulletin de salaire.
- Temps de travail : la mention « + DE 120 H » n'a aucun rapport avec l'horaire de service du collègue. Cela signifie qu'il effectue un service à temps complet au regard de la Sécurité sociale ; dans le cas contraire, aucune mention n'est précisée.
- Affectation : code de gestion de la DRFIP ; code de l'établissement d'affectation.
- Désignation en clair de l'établissement d'affectation.
- Identification du ministère : 206 pour l'enseignement scolaire.
- Numéro INSEE ou numéro de Sécurité sociale.
- Grade.
- Enfants à charge : élément permettant d'établir les droits éventuels aux prestations familiales et au supplément familial de traitement.
- Échelon déterminant l'indice de rémunération.
- Indice nouveau majoré (INM) correspondant au grade et à l'échelon détenu.
- Fraction de service complet.
- Codes informatiques utilisés par les services de la trésorerie générale.
- Traitement brut fonction de l'échelon et de l'indice détenu par le collègue et tenant compte d'un éventuel temps partiel.
- Pension civile versée par les fonctionnaires : 10,56 % du traitement brut.
- Indemnité de résidence (IR) : cette indemnité, initialement destinée à compenser les coûts plus importants dans certaines zones (grandes villes, communautés urbaines), est attribuée suivant la répartition des lieux d'exercice en trois zones. Zone 1 (taux : 3 % du traitement brut), zone 2 (taux : 1 %) et zone 3 sans indemnité. Le taux ne peut être en aucun cas inférieur à celui de l'indice INM 313. Se renseigner auprès du S3 pour connaître les zones.
- Supplément familial de traitement (SFT).
- Heures supplémentaires HSA.
- Indemnité compensatrice tenant compte des traitements et indemnités bruts soumis pendant l'année 2017 à la contribution solidarité et à la CSG au taux de 5,1 %. Ce montant restera identique toute l'année 2018.
- Contribution sociale généralisée (CSG non déductible du revenu imposable) : 2,4 % du (traitement brut + IR + SFT + indemnités - transfert primes/points) × 98,25 %.
- Contribution sociale généralisée (CSG déductible du revenu imposable) : 6,8 % du (traitement brut + IR + SFT + indemnités - transfert primes/points) × 98,25 %.
- Contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS) : 0,5 % du (traitement brut + IR + SFT + indemnités - transfert primes/points) × 98,25 %. Elle est prélevée sur les revenus d'activité et de remplacement perçus depuis le 1<sup>er</sup> février 1996 au taux uniforme de 0,5 %, non déductible de l'impôt sur le revenu.
- Régime de Retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP). Voir page 16.
- Transfert primes/points.
- Cotisations patronales (pour information).
- Base Sécurité sociale. Il s'agit du traitement brut.
- Montant imposable : (net à payer + CSG non déductible + CRDS).

DRFIP

**TRÉSOR PUBLIC**

TOUT RENSEIGNEMENT RELATIF AU CONTENU DE CE BULLETIN DE PAYE DOIT ÊTRE DEMANDÉ AU SERVICE GESTIONNAIRE INDIQUE CI-DESSOUS, RAPPELÉZ VOTRE NUMÉRO D'IDENTIFICATION

AFFECTATION : 4 LIBELLE : 5 SIRET : 6

GESTION POSTE : 4 IDENTIFICATION : 5

MIN.	NUMERO	CLÉ	N° DOS.	GRADE	ENFANTS À CHARGE	ÉCH.	INDICE OU NB. D'HEURES	TAUX HORAIRE OU NBI	TEMPS PARTIEL
6	7			8	9	10	11		12

CODE : 13 ÉLÉMENTS : 14 A PAYER : 15 A DÉDUIRE : 16 POUR INFORMATION : 17

101000	TRAITEMENT BRUT	14					2 539,83		
101050	RETENUE PC	15						268,21	
102000	INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE	16				25,39			
104000	SUPPL. FAMILIAL TRAITEMENT	17				86,86			
200205	HEURES ANNÉES ENSEIGN.	18				125,80			
200364	ISOE PART FIXE	19				101,13			
200576	MAJOR. 1 <sup>re</sup> HSA D'ENSEIGN.	20				25,16			
202206	IND. COMPENSATRICE CSG	21				24,43			
401201	CSG NON DEDUCTIBLE	22						68,73	
401301	CSG DEDUCTIBLE	23						194,73	
401501	CRDS	24						14,32	
403201	COT. PAT. FDS NAT. AIDE LOGT								
403300	COTIS. PATRON. ALLOC. FAMIL.								
403801	CONT. SOLIDARITE AUTONOMIE								
404001	COT. PAT. MALADIE DÉPLAFON.								25
411050	CONTRIB. PC								
411058	CONTRIBUTION ATI								
414000	CHARGE ÉTAT MALADIE								
414200	CHARGE ÉTAT ACC. TRAVAIL								
501080	COTIS. SAL. RAFP	25						18,74	
501180	COTIS. PAT. RAFP								
554500	COT. PAT. VST TRANSPORT								
604972	TRANSFERT PRIMES/POINTS	26						13,92	

VOIR EXPLICATIONS AU VERSO

RAPPELS : VOIR DÉCOMPTÉ

NUMERO SÉCURITÉ SOCIALE	TOTAUX DU MOIS	2 928,60	578,65
BASE SS DE L'ANNÉE	BASE SS DU MOIS		26
MONTANT IMPOSABLE DE L'ANNÉE	MONTANT IMPOSABLE DU MOIS	2 433,00	27

COMPTABLE ASSIGNATAIRE : MIS EN PAIEMENT LE : VIRE AU COMPTE N°

COÛT TOTAL EMPLOYEUR : NET À PAYER : 2 349,95 TOTAL CHARGES PATRONALES

**BULLETIN DE PAYE** N° ORDRE : 2

MOIS DE : 1 TEMPS DE TRAVAIL : 3 + DE 120 H

**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. Au 1<sup>er</sup> janvier 2018 comme en 2017, nouvelle augmentation de la retenue pour pension.**

## Hausse de la CSG mal compensée

Pour les fonctionnaires, l'augmentation de la CSG au 1<sup>er</sup> janvier 2018 de 1,7 point (soit + 22,7 %) est compensée d'une part par la suppression de la cotisation exceptionnelle de solidarité (CES) de 1 %, d'autre part par la mise en place d'une indemnité compensatrice. Le montant de cette indemnité est calculé selon des modalités qui diffèrent en fonction de la situation administrative et de la date d'entrée dans la Fonction publique. **Le SNES-FSU dénonce l'augmentation de la CSG et conteste les modalités de compensation partielle mises en place. Il réclame une compensation totale et pérenne pour l'ensemble des agents mois par mois.**

« Retrouvez les suppléments relatifs aux nouvelles carrières et aux promotions de grade (hors-classe, classe exceptionnelle). »



Sur le site du SNES-FSU : [www.snes.edu](http://www.snes.edu)

# LE BULLETIN DE PAYE : TITULAIRES ET STAGIAIRES

## Précompte MGEN et couverture en prévoyance

Mutuelle historique du champ de l'éducation, la MGEN a été à nouveau référencée par le ministère de l'Éducation nationale en 2017. Dans ce cadre, elle est tenue de proposer des formules dites « référencées ». Celles-ci se sont ajoutées aux quatre formules (Initiale, Référence, Équilibre ou Intégrale) proposées depuis 2016. Concernant ces dernières, les adhérents MGEN peuvent changer de formule au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année à condition d'avoir cotisé au minimum vingt-quatre mois, mais la demande doit être faite au plus tard le 31 octobre (date de réception de la demande par la mutuelle) pour un changement au 1<sup>er</sup> janvier suivant. Toutes les formules comprennent une couverture prévoyance procurant des allocations journalières (AJ)

complétant le salaire des fonctionnaires passant à demi-traitement en cas d'arrêt maladie (voir page 9) ou en disponibilité d'office pour raison de santé. Les agents qui sont couverts par la complémentaire santé obligatoire de leur conjoint peuvent souscrire un contrat en prévoyance uniquement. C'est à cette condition qu'ils peuvent aussi bénéficier des allocations journalières. Voir avec la section départementale MGEN correspondante pour la mise en œuvre de ces allocations en cas de besoin. Par ailleurs, la cotisation MGEN est directement prélevée par l'employeur qui la reverse à la mutuelle. Rappelons par ailleurs que les agents sont libres du choix de leur complémentaire. Qu'elle soit référencée ou non, celle-ci n'est pas obligatoire mais fortement conseillée.

Indice nouveau majoré (INM)	TRAITEMENT BRUT mensuel	SALAIRES NETS Sans précompte mutualiste			SUPPLÉMENT FAMILIAL 1 enfant : 2,29 €		
		Zone 1	Zone 2	Zone 3	2 enfants	3 enfants	par enfant en +
327	1 532,33	1 265,46	1 237,73	1 223,87	73,79	183,56	130,81
345	1 616,68	1 335,80	1 306,55	1 291,93	73,79	183,56	130,81
366	1 715,09	1 417,87	1 386,83	1 371,32	73,79	183,56	130,81
382	1 790,06	1 480,39	1 448,01	1 431,81	73,79	183,56	130,81
383	1 794,75	1 484,31	1 451,83	1 435,60	73,79	183,56	130,81
400	1 874,41	1 550,74	1 516,82	1 499,87	73,79	183,56	130,81
423	1 982,19	1 640,62	1 604,76	1 586,83	73,79	183,56	130,81
436	2 043,11	1 691,43	1 654,46	1 635,98	73,79	183,56	130,81
440	2 061,85	1 707,06	1 669,75	1 651,10	73,79	183,56	130,81
442	2 071,22	1 714,88	1 677,40	1 658,66	73,79	183,56	130,81
443	2 075,91	1 718,79	1 681,22	1 662,44	73,79	183,56	130,81
444	2 080,60	1 722,69	1 685,04	1 666,23	73,79	183,56	130,81
453	2 122,77	1 757,86	1 719,46	1 700,25	74,35	185,06	131,94
461	2 160,26	1 789,13	1 750,04	1 730,50	75,48	188,06	134,19
465	2 179,00	1 804,76	1 765,33	1 745,62	76,04	189,56	135,31
466	2 183,69	1 808,67	1 769,16	1 749,40	76,18	189,94	135,59
478	2 239,92	1 855,56	1 815,03	1 794,77	77,87	194,43	138,97
485	2 272,72	1 882,91	1 841,80	1 821,23	78,85	197,06	140,93
491	2 300,84	1 906,36	1 864,74	1 843,92	79,70	199,31	142,62
492	2 305,52	1 910,27	1 868,56	1 847,70	79,84	199,68	142,90
93	2 310,21	1 914,18	1 872,38	1 851,48	79,98	200,06	143,18
497	2 328,95	1 929,81	1 887,68	1 866,61	80,54	201,56	144,31
506	2 371,13	1 964,98	1 922,08	1 900,63	81,80	204,93	146,84
511	2 394,56	1 984,53	1 941,20	1 919,53	82,51	206,80	148,24
514	2 408,62	1 996,25	1 952,66	1 930,88	82,93	207,93	149,09
521	2 441,42	2 023,60	1 979,44	1 957,34	83,91	210,55	151,06
534	2 502,34	2 074,41	2 029,13	2 006,49	85,74	215,43	154,71
538	2 521,08	2 090,05	2 044,42	2 021,61	86,30	216,93	155,83
542	2 539,83	2 105,67	2 059,72	2 036,74	86,86	218,43	156,96
543	2 544,51	2 109,58	2 063,54	2 040,52	87,01	218,80	157,24
550	2 577,31	2 136,94	2 090,30	2 066,99	87,99	221,43	159,21
569	2 666,35	2 211,19	2 162,94	2 138,82	90,66	228,55	164,55
570	2 671,03	2 215,10	2 166,77	2 142,61	90,80	228,92	164,83
578	2 708,52	2 246,36	2 197,35	2 172,85	91,93	231,92	167,08
604	2 830,36	2 347,96	2 296,76	2 271,15	95,58	241,67	174,39
611	2 863,16	2 375,32	2 323,52	2 297,62	96,56	244,29	176,36
616	2 886,59	2 394,86	2 342,63	2 316,52	97,27	246,17	177,77
620	2 905,34	2 410,50	2 357,92	2 331,64	97,83	247,67	178,89
623	2 919,39	2 422,22	2 369,39	2 342,99	98,25	248,79	179,73
646	3 027,17	2 512,10	2 457,33	2 429,95	101,49	257,41	186,20
652	3 055,29	2 535,55	2 480,27	2 452,62	102,33	259,66	187,89
662	3 102,15	2 574,63	2 518,51	2 490,43	103,73	263,41	190,70
664	3 111,52	2 582,45	2 526,15	2 498,00	104,02	264,16	191,26
666	3 120,89	2 590,27	2 533,80	2 505,56	104,30	264,91	191,82
668	3 130,26	2 598,08	2 541,44	2 513,12	104,58	265,66	192,39
690	3 233,36	2 684,05	2 625,55	2 596,30	107,67	273,91	198,57
694	3 252,10	2 699,69	2 640,85	2 611,42	108,23	275,41	199,70
695	3 256,79	2 703,60	2 644,67	2 615,20	108,37	275,78	199,98
700	3 280,22	2 723,13	2 663,79	2 634,10	109,08	277,66	201,38
705	3 303,65	2 742,67	2 682,90	2 653,01	109,78	279,53	202,79
730	3 420,80	2 840,38	2 778,48	2 747,54	111,46	284,03	206,16
745	3 491,09	2 899,00	2 835,83	2 804,25	111,46	284,03	206,16
751	3 519,20	2 922,44	2 858,76	2 826,93	111,46	284,03	206,16
770	3 608,24	2 996,69	2 931,41	2 898,77	111,46	284,03	206,16
788	3 692,59	3 067,03	3 000,22	2 966,81	111,46	284,03	206,16
791	3 706,65	3 078,76	3 011,69	2 978,16	111,46	284,03	206,16
793	3 716,02	3 086,58	3 019,34	2 985,72	111,46	284,03	206,16
825	3 865,97	3 211,63	3 141,68	3 106,71	111,46	284,03	206,16
826	3 870,66	3 215,55	3 145,50	3 110,49	111,46	284,03	206,16
885	4 147,13	3 446,11	3 371,07	3 333,55	111,46	284,03	206,16
920	4 311,14	3 582,89	3 504,89	3 465,88	111,46	284,03	206,16
967	4 531,39	3 766,57	3 684,57	3 643,58	111,46	284,03	206,16
1008	4 723,51	3 926,79	3 841,32	3 798,60	111,46	284,03	206,16
1062	4 976,56	4 137,82	4 047,78	4 002,75	111,46	284,03	206,16

## Supplément familial de traitement

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

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

### Temps partiel

Le SFT est pour l'agent à temps partiel versé en proportion du traitement brut. Il ne peut cependant pas être inférieur au montant correspondant au taux plancher de l'indice 449 (1 enfant = 2,29 €, 2 enfants = 73,79 €, 3 enfants = 183,56 € et 130,81 € par enfant au-delà).

### 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 mensuelle n'excède pas 55 % du SMIC calculé sur la base de 169 heures ;
- 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 (BO n° 39 du 4/11/99).

# LE BULLETIN DE PAYE : NON-TITULAIRES

TRÉSOR PUBLIC		DRFIP		BULLETIN DE PAYE		N° ORDRE 2	
AFFECTATION		LIBELLE		MOIS DE 1		TEMPS DE TRAVAIL 3 151,67	
GESTION POSTE 4		5		SIRET			
IDENTIFICATION		GRADE		ENFANTS À CHARGE		INDICE OU NB. D'HEURES	
MIN. 6	NUMÉRO 7	CLÉ	N° DOS.	8	ÉCH.	TAUX HORAIRE OU NBI	TEMPS PARTIEL 11
CODE	ÉLÉMENTS			A PAYER		A DÉDUIRE POUR INFORMATION	
101000	TRAITEMENT BRUT 13			1 719,77			
104000	SUPP. FAMILIAL TRAITEMENT 14			2,29			
200364	ISOE PART. FIXE			101,13			
2022061	IND. COMPENSATRICE CSG 15			3,20			
401112	COT. OUV. VIEILLESSE PLAFON. 16					126,02	
401210	CSG NON DEDUCTIBLE 17					43,07	
401310	CSG DEDUCTIBLE 18					122,02	
401510	CRDS 19					8,97	
402112	COT. OUV. VIEILLESSE DÉPLAF. 20					7,31	
403212	COT. PAT. FDS NAT. AIDE LOGT						
403312	COTIS. PATRON. ALLOC. FAMIL.						
403612	COT. PAT. VIEILLESSE PLAF.						
403712	COT. PAT. VIEILLESSE DÉPLAF.						
403812	CONT. SOLIDARITÉ AUTONOMIE						
404012	COT. PAT. MALADIE DÉPLAFON.						
501010	COT. OUV. TRANCH. A IRCANTEC 21					51,07	
501110	COT. PAT. TRANCH. A IRCANTEC						
554500	COT. PAT. VST TRANSPORT						
VOIR EXPLICATIONS AU VERSO							
RAPPELS : VOIR DÉCOMPTÉ							
NUMÉRO SÉCURITÉ SOCIALE				TOTAUX DU MOIS		1 826,39 358,46	
BASE SS DE L'ANNÉE		BASE SS DU MOIS		COÛT TOTAL EMPLOYEUR		NET À PAYER 1 467,93 TOTAL CHARGES PATRONALES	
MONTANT IMPOSABLE DE L'ANNÉE		MONTANT IMPOSABLE DU MOIS 23		Bulletin de salaire d'un professeur contractuel à l'indice 367 ayant un enfant à charge.			
		1 519,97 24					
COMPTABLE ASSIGNATAIRE							
MIS EN PAIEMENT LE							
VIRE AU COMPTE N°							

- Mois de référence du paiement.
- Numéro d'ordre dans l'édition du bulletin de salaire.
- Temps de travail :
  - la mention « 151,67 » n'a aucun rapport avec l'horaire de service du collègue. Cela signifie qu'il effectue un service à temps complet au regard de la Sécurité sociale ;
  - dans le cas contraire, aucune mention n'est précisée.
- Affectation :
  - code de gestion de la DRFIP ;
  - code de l'établissement d'affectation.
- Désignation en clair de l'établissement d'affectation.
- Identification du ministère :
  - 206 pour l'enseignement scolaire.
- Numéro INSEE ou numéro de Sécurité sociale.
- Catégorie.
- Enfants à charge :
  - élément permettant d'établir les droits éventuels aux prestations familiales et au supplément familial de traitement.
- Indice nouveau majoré (INM) correspondant à la catégorie de non-titulaire.
- Fraction de service complet ou fraction indemnités de vacances.
- Codes informatiques utilisés par les services de la Trésorerie générale.
- Traitement brut fonction de l'indice détenu par le collègue et tenant compte d'un éventuel temps partiel.
- Supplément familial de traitement.
- Indemnité compensatrice tenant compte des traitements et indemnités bruts soumis pendant l'année 2017 à la cotisation maladie, à la contribution solidarité et à la CSG au taux de 5,1 %. Ce montant restera identique toute l'année 2018.
- Assurance vieillesse :
  - 6,90 % du (traitement brut + IR + SFT + indemnités).
- Contribution sociale généralisée (CSG non déductible du revenu imposable) :
  - 2,4 % du (traitement brut + IR + SFT + indemnités) × 98,25 %.
- Contribution sociale généralisée (CSG déductible du revenu imposable) :
  - 6,8 % du (traitement brut + IR + SFT + indemnités) × 98,25 %.
- Contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS) :
  - 0,5 % du (traitement brut + IR + SFT + indemnités) × 98,25 %. Elle est prélevée sur les revenus d'activité et de remplacement perçus depuis le 1<sup>er</sup> février 1996 au taux uniforme de 0,5 %, non déductible de l'impôt sur le revenu.
- Cotisation déplafonnée d'assurance vieillesse :
  - 0,40 % du (traitement brut + IR + SFT + indemnités).
- Cotisation retraite complémentaire IRCANTEC :
  - 2,80 % du (traitement brut + IR + indemnités).
- Cotisations patronales (pour information).
- Base Sécurité sociale :
  - il s'agit de la somme du traitement brut, de l'IR, du SFT et des indemnités.
- Montant imposable :
  - il s'agit de la somme du net à payer, de la CRDS et de la CSG non déductible.

# LE BULLETIN DE PAYE : NON-TITULAIRES

## Échelonnement indiciaire des catégories

Échelons	1	2	3	4	5	6	7	8
Grades								
MA : catégorie I	349	376	395	416	439	460	484	507
MA : catégorie II	321	335	351	368	384	395	416	447

### MA ET CONTRACTUELS

Indices net majoré (INM)	TRAITEMENT brut mensuel	SALAIRES NETS Sans précompte mutualiste			SUPPLÉMENT FAMILIAL 1 enfant : 2,29 €		
		zone 1	zone 2	zone 3	2 enfants	3 enfants	par enfant en +
		321	1 504,21	1 245,64	1 221,45	1 209,36	73,79
324	1 518,27	1 257,28	1 232,86	1 220,66	73,79	183,56	130,81
335	1 569,82	1 299,97	1 274,72	1 262,10	73,79	183,56	130,81
349	1 635,42	1 354,28	1 328,01	1 314,85	73,79	183,56	130,81
351	1 644,79	1 362,05	1 335,60	1 322,38	73,79	183,56	130,81
367	1 719,77	1 424,13	1 396,48	1 382,66	73,79	183,56	130,81
368	1 724,46	1 428,02	1 400,31	1 386,43	73,79	183,56	130,81
371	1 738,52	1 439,66	1 411,72	1 397,75	73,79	183,56	130,81
376	1 761,95	1 459,06	1 430,73	1 416,58	73,79	183,56	130,81
384	1 799,43	1 490,10	1 461,17	1 446,71	73,79	183,56	130,81
395	1 850,98	1 532,79	1 503,04	1 488,16	73,79	183,56	130,81
403	1 888,47	1 563,83	1 533,47	1 518,30	73,79	183,56	130,81
416	1 949,39	1 614,28	1 582,94	1 567,26	73,79	183,56	130,81
425	1 991,56	1 649,19	1 617,19	1 601,19	73,79	183,56	130,81
431	2 019,68	1 672,48	1 640,02	1 623,79	73,79	183,56	130,81
439	2 057,16	1 703,52	1 670,46	1 653,92	73,79	183,56	130,81
447	2 094,65	1 734,56	1 700,89	1 684,06	73,79	183,56	130,81
460	2 155,57	1 785,01	1 750,37	1 733,04	75,34	187,69	133,90
484	2 268,04	1 878,15	1 841,69	1 823,47	78,71	196,68	140,65
498	2 333,64	1 932,48	1 894,95	1 876,21	80,68	201,93	144,59
507	2 375,81	1 967,37	1 929,20	1 910,12	81,94	205,31	147,12
596	2 792,87	2 312,75	2 267,85	2 245,40	94,46	238,67	172,14
620	2 905,34	2 405,88	2 359,19	2 335,84	97,83	247,67	178,89
650	3 045,92	2 522,30	2 473,34	2 448,86	102,05	258,91	187,32
672	3 149,01	2 607,67	2 557,07	2 531,74	105,14	267,16	193,51
783	3 669,16	3 051,30	2 990,30	2 959,80	111,46	284,03	206,16
821	3 847,23	3 203,80	3 139,85	3 107,87	111,46	284,03	206,16

### ASSISTANTS D'ÉDUCATION

Les AED sont rémunérés sur la base de l'indice 311 mais bénéficient d'une indemnité différentielle pour atteindre le niveau du SMIC ; leur rémunération nette mensuelle à temps plein s'élève à 1 217,65 €.

### CONTRACTUELS

#### CONTRACTUELS EN FORMATION INITIALE

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

#### 1. Catégorie de classement

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

- **1<sup>re</sup> catégorie** : contractuels remplissant les conditions de diplôme pour passer le concours interne des corps concernés.

- **2<sup>e</sup> catégorie** : à titre exceptionnel, en l'absence de candidats détenant les diplômes pour être recrutés en catégorie 1, contractuels détenant un titre ou diplôme sanctionnant deux années d'études après le bac.

Les contractuels Psy-ÉN doivent détenir un master 2 de psychologie et donc être classés en première catégorie.

CATÉGORIE	Indice nouveau majoré	
	Minimum	Maximum
1	367	821
2	321	620

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

#### 2. Évolution de la rémunération

Lors du recrutement, le contrat doit déterminer l'indice de rémunération à l'intérieur de l'une ou l'autre des catégories. Celui-ci doit prendre en compte l'expérience professionnelle antérieure.

Depuis 2014, l'article 1-3 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 prévoit que le montant de la rémunération est fixé par l'autorité administrative, et doit prendre en compte, notamment, les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience. **Il impose également une réévaluation du traitement au moins tous les trois ans, tant pour les contractuels en CDD qu'en CDI. À la date de rédaction de ce supplément, la plupart des rectorats n'ont toujours pas mis en œuvre cette disposition. Le SNES et la FSU se battent pour cette application.**

Le décret du 2016-1171 impose à chaque recteur d'ouvrir des négociations avec les partenaires sociaux afin d'établir une grille indiciaire pour les contractuels en CDD comme en CDI, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> septembre 2016.

### CONTRACTUELS DE LA FORMATION CONTINUE ET DE LA MLDS

La correspondance entre les diplômes et les catégories est donnée dans le décret n° 93-349 du 24/12/1993 concernant les contractuels de la formation continue et dans la circulaire 96-293 du 13/12/1996 concernant les contractuels de la MLDS, relevant de la formation initiale.

### VACATAIRES

Le SNES-FSU a obtenu l'abrogation du décret n° 89-497 du 12 juillet 1989 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi des agents vacataires temporaires pour l'enseignement secondaire (article 16 du décret 2016-1171).

### ASSISTANTS ÉTRANGERS ET ASSISTANTS LOCAUX DE LANGUE VIVANTE

La rémunération mensuelle brute au 1<sup>er</sup> février 2017 des assistants étrangers de langue vivante est de 976,49 € brut (soit 793,79 € net).

# INDEMNITÉS (montants bruts)

## Indemnité de suivi et d'orientation des élèves

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

**Taux annuel :** 1 213,56 €.

Son versement est mensualisé : 101,13 € par mois.

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

Les taux ont été fixés par le ministère en fonction des niveaux d'intervention : Sixième, Cinquième, Quatrième des collèges et LP : 1 245,84 € ; Troisième des collèges et LP et Seconde de LEGT : 1 425,84 € ; Première et Terminale des LEGT et autres divisions des LP : 906,24 €. Pour les agrégés, taux fixe et non revalorisable tant que ce taux demeurera supérieur au taux de la part modulable (professeurs principaux en Sixième, Cinquième, Quatrième, Troisième et Seconde) : 1 609,44 €. Elle est versée comme suit : 2/12<sup>e</sup> en octobre, puis 1/12<sup>e</sup> de novembre à août.

**Indemnité forfaitaire pour les CE/CPE :** 1 213,56 €/an, versement mensuel ; suit le même sort que le traitement.

**Indemnité de fonctions pour les Psy-ÉN EDO :** 767,10 €/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 :** 767,10 €/an, versement mensuel.

**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. 1 064,16 €/an.

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

**Indemnités pour activités péri-éducatives (décret 90-807 du 11 septembre 1990).** Taux horaire : 23,81 €.

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

**Indemnités de sujétions spéciales aux CFC.** 7 595,04 €/an.

**Indemnité pour charges particulières pour les enseignants accomplissant tout ou partie de leur service en formation continue des adultes.** Montant moyen annuel : 730,73 €. Indemnité variable, fixée par le chef d'établissement ; elle est versée en fin d'année.

**Indemnité de sujétions d'exercice pour les enseignants accomplissant tout ou partie de leur service en formation continue des adultes.** 915,20 €/an, versement trimestriel.

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

**Indemnités REP et REP+.** À la place de la dénomination ZEP et Éclair, la nouvelle politique ministérielle d'éducation prioritaire distingue deux niveaux d'intervention : « Les REP regroupent les collèges et les écoles rencontrant des difficultés sociales plus significatives que celles des collèges et écoles situés hors éducation prioritaire. Les REP+ concernent les quartiers ou les secteurs isolés qui connaissent les plus grandes concentrations de difficultés sur le territoire ».

La liste des REP et « réseau d'éducation prioritaire renforcé » (REP+) a été publiée au BO n° 31 du 30 août 2018. La rémunération annuelle brute est de 3 479 € pour exercice à temps complet dans un établissement REP+ et de 1 734 € dans un établissement REP. Le versement est mensuel et le taux n'évolue pas avec celui du point d'indice.

## Indemnités de sujétions des personnels titulaires remplaçants.

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

Distance entre le lieu de la résidence administrative et le lieu où s'effectue le remplacement	Taux de l'indemnité journalière par remplacement effectué
Moins de 10 km	15,38 €
De 10 à 19 km	20,02 €
De 20 à 29 km	24,66 €
De 30 à 39 km	28,97 €
De 40 à 49 km	34,40 €
De 50 à 59 km	39,98 €
De 60 à 80 km	45,66 €
Par tranche supplémentaire de 20 km	+ 6,81 €

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

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

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

**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 €.

## Taux des heures supplémentaires

Il faut distinguer :

- **les heures supplémentaires annuelles (HSA).** Ce sont les heures faites toute l'année. Elles figurent donc à l'état VS. Le taux annuel est déterminé en tenant compte du traitement moyen et du maximum de service du collègue concerné ;
- **les heures supplémentaires effectives (HSE).** Ce sont les heures faites ponctuellement, y compris celles liées au remplacement de courte durée (Robien).

### 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 neuvième). Le montant de la première heure qui ne peut être refusée est supérieur de 20 % à celui des suivantes. La détermination du taux de l'HSE est très spécifique : c'est le montant de 1/36<sup>e</sup> de l'HSA au plus faible taux majoré de 25 %.

### Des HS très peu rémunérées

La rémunération de la première HSA devient inférieure à celle de l'heure ordinaire (incluse dans un service à temps complet) dès le 5<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.

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

Catégories de bénéficiaires	ORS	Code	MONTANTS BRUTS			Interrogations orales (« colles »)
			1 <sup>re</sup> HSA*	Autre HSA	HSE	
Professeur de chaires supérieures	8 heures	157	4 347,51	3 622,93	125,80	75,48
	9 heures	01	3 864,66	3 220,38	111,82	67,09
	10 heures	90	3 478,01	2 898,34	100,64	60,38
	11 heures	91	3 161,83	2 634,86	91,49	54,89
Autres professeurs donnant tout leur service en CPGE	8 heures	161	3 702,25	3 085,21	107,13	64,28
	9 heures	06	3 290,89	2 742,41	95,22	57,13
	10 heures	07	2 961,80	2 468,17	85,70	51,42
	11 heures	08	2 692,54	2 243,79	77,91	46,75
Professeur agrégé hors-classe ou classe exceptionnelle	15 heures	03	2 171,99	1 809,99	62,85	
Professeur agrégé classe normale		10	1 974,53	1 645,44	57,13	
Professeur certifié hors-classe ou classe exceptionnelle	18 heures	78	1 494,52	1 245,44	43,24	
Professeur certifié classe normale		14	1 358,66	1 132,22	39,31	
Adjoint d'enseignement	18 heures	25	1 138,06	948,38	32,93	
PEGC hors-classe et classe exceptionnelle	18 heures	85	1 240,44	1 033,70	35,89	
MA I	18 heures	47	1 110,80	925,67	32,14	
MA II		54	996,61	830,51	28,84	
Contractuels 2 <sup>e</sup> catégorie	18 heures	119	1 221,11	1 017,59	35,33	
Contractuels 1 <sup>re</sup> catégorie		122	1 319,72	1 099,77	38,19	

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

## Rémunération des services à temps partiel

### TEMPS PARTIELS ORDINAIRES (DE DROIT OU SUR AUTORISATION)

Quotité de rémunération égale à la quotité de service pour les temps partiels inférieurs à 80 % d'un service à temps plein. Quotité de rémunération majorée pour les quotités comprises entre 80 et 90 % d'un service à temps plein, selon le tableau ci-après chez les certifiés et agrégés.

Quotité de service		Rémunération en % du traitement brut
En fraction	En %	
14,4/18 (*)	80	85,7
15/18	83,3	87,6
16/18	88,9	90,8
12/15	80	85,7
13/15	86,7	89,5

(\*) La nouvelle circulaire 2015-105 du 30 juin 2015 sur le temps partiel rappelle les principes du temps partiel de droit et celui sur autorisation. Un(e) collègue certifié(e) formulant une demande à 80 % effectuera soit un service de 14 heures sur l'ensemble de l'année scolaire auxquelles s'ajouteront  $0,4 \times 36 = 14,4$  heures organisées dans un cadre annuel, soit un service de 14 heures 30 minutes sur l'ensemble de l'année scolaire et se verra alors verser  $0,1 \times 36 = 3,6$  HSE. Cela permet bien le cumul de la sur-rémunération du temps partiel à 80 % et de la prestation partagée d'éducation de l'enfant versée par la CAF. La circulaire explicite aussi l'application de ces principes à la situation des enseignants bénéficiant de dispositifs de pondération des heures d'enseignement.

# FRAIS DE DÉPLACEMENT

## • Déplacements domicile/établissement d'affectation (décret 2010-676 du 21 juin 2010, modifié par le décret 2015-1228 du 2 octobre 2015, circulaire DGAFP du 22 mars 2011)

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

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

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

## • Déplacements temporaires pour les besoins du service (Décret 2006-781 du 3/07/2006, arrêté du 3/06/2010), circulaire 2006-175 du 9 novembre 2006 modifiée par celle du 3 août 2010 (2010-134)

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 (15,25 €/repas) et des indemnités d'hébergement (taux maximum par nuitée : 60 €). 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 9 mois avant le changement d'affectation.

Sauf cas particuliers, il faut justifier d'une durée minimum de services dans le poste 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 9 mois à compter de son installation dans sa nouvelle résidence administrative. De plus, le conjoint (ou partenaire PACS ou concubin) ne doit pas bénéficier d'une prise en charge propre, versée par son employeur. L'indemnité se décompose en deux parties : une partie forfaitaire (versée quel que soit le montant réel des dépenses engagées) pour les frais de déménagement du mobilier, une partie variable pour les frais de transport des personnes.

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

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

### Conditions

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

Possibilité d'indemnisation en cas de première affectation si l'on peut justifier de 5 années de services antérieurs (ex non-titulaires).

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

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

### Modalités de prise en charge

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

### Calcul de l'indemnité

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

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

Avec  $I =$  montant de l'indemnité exprimé en euros ;  $V =$  volume du mobilier autorisé (14 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 n'excèdent pas le traitement brut afférent à l'indice nouveau majoré 309 (17 375,78 euros/an à compter du 1<sup>er</sup>/02/17) 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 le traitement brut afférent à l'indice nouveau majoré 321 (18 050,56 euros/an à compter du 1<sup>er</sup>/02/17) 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.

## Congés maladie

### TRANSMISSION DES ARRÊTS MALADIE

En cas de congé maladie ou de son renouvellement, tout agent doit adresser l'avis de son arrêt de travail à l'administration, dans les 48 heures.

### JOUR DE CARENCE

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, l'agent public (fonctionnaire, stagiaire ou contractuel) ne bénéficie plus du maintien de sa rémunération le premier jour de son arrêt de travail, sauf dans les cas suivants :

- Congé pour accident de service ou pour maladie professionnelle.
- Congé de longue maladie ou congé de longue durée (fonctionnaire et stagiaire).
- Congé de grave maladie (pour les contractuels).
- Congé de maternité ou congés pathologiques résultant de la grossesse ou des suites de couches.

• **En cas d'affection de longue durée (ALD)**, un jour de carence est appliqué une seule fois tous les trois ans, lors du premier arrêt de travail lié à cette ALD. **Attention**, pour les **contractuels dont l'ancienneté est inférieure à 4 mois de service**, le délai de carence est de trois jours.

En cas de prolongation d'un arrêt pour la même maladie, le jour de carence n'est pas décompté pour le deuxième arrêt, mais il faut pour cela :

- que le médecin ait bien coché la case prolongation de l'arrêt ;
- qu'il n'y ait pas plus de 48 heures entre la fin de l'arrêt initial et le début de l'arrêt de prolongation.

**Textes de référence** : loi 2017-1837 du 30 décembre 2017 et circulaire CPAF1802864C du 15 février 2018.

### CONGÉS MALADIE DITS « ORDINAIRES »

**Pour les titulaires et les stagiaires**

Durée maximale de 12 mois : 3 mois à plein traitement, 9 mois à demi-traitement complété par des allocations journalières de la MGEN si vous en êtes membre (soit environ 77 % du traitement brut au total). Le passage à demi-traitement s'effectue après 90 jours de congé. L'administration calcule le nombre de jours à plein traitement en additionnant les congés obtenus depuis 12 mois. Exemple : si vous tombez malade le 1<sup>er</sup> avril 2018, l'administration regardera la période allant du 2 avril 2017 au 1<sup>er</sup> avril 2018 inclus pour calculer le nombre de jours de congé maladie dont vous avez déjà bénéficié. Après six mois de congé ordinaire, elle vous fait passer une visite médicale d'aptitude avant la reprise.

### CONGÉ LONGUE MALADIE, CONGÉ LONGUE DURÉE

**Pour les titulaires et les stagiaires**

Le congé longue maladie (CLM) peut être demandé si la pathologie exige un arrêt d'au moins 3 mois. Les modalités consistent en un courrier comportant :

- une lettre du fonctionnaire au rectorat s/c du chef d'établissement, accom-

pagnée d'un certificat (non détaillé car lu par l'administration) d'un généraliste justifiant la demande et précisant la durée (3 mois, 6 mois...) ;

- complétée d'un certificat médical plus détaillé établi par un spécialiste, adressé sous pli cacheté aux médecins du comité médical du département. Remarques : le congé longue maladie peut se prolonger au maximum pendant 3 ans (1 an à plein traitement, 2 ans à demi-traitement complété par la MGEN si vous en êtes membre).

Le congé longue durée (CLD) peut être demandé en cas de tuberculose, poliomyélite, VIH, cancer, maladies mentales après un an de CLM. Il peut durer 5 ans au maximum : 3 ans à plein traitement, 2 ans à demi-traitement complété par la MGEN si vous en êtes membre. La première année de CLD s'appelle congé longue maladie.

À la fin d'un CLM ou CLD, vous devez faire la demande de reprise et être convoqué à une visite médicale d'aptitude.

Le décret 2011-1245 du 5 octobre 2011 rend obligatoire le versement du demi-traitement dans l'attente d'une décision administrative.

### TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE (TPT)

Tout fonctionnaire peut demander un service à temps partiel pour raison thérapeutique à l'issue d'un congé de maladie, un congé de longue maladie ou un congé de longue durée. Le TPT est accordé pour une période de trois mois renouvelable dans la limite d'un an pour une même affection. Le fonctionnaire, lorsqu'il travaille en TPT, perçoit l'intégralité de son traitement. La demande d'autorisation de travailler à temps partiel pour raison thérapeutique est présentée par le fonctionnaire accompagnée d'un certificat médical favorable établi par son médecin traitant. Elle est accordée après avis concordant du médecin agréé par l'administration. Lorsque les avis du médecin traitant et du médecin agréé ne sont pas concordants, le comité médical compétent (ou la commission de réforme compétente en cas d'accident de service) est saisi. Le temps partiel thérapeutique peut être accordé :

- soit parce que la reprise des fonctions à temps partiel est reconnue comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'intéressé ;
- soit parce que l'intéressé doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé. Ce temps partiel thérapeutique ne peut, en aucun cas, être inférieur au mi-temps.

Depuis 2017, **il n'y a plus de durée minimale d'arrêt maladie pour demander un TPT. L'avis de l'instance médicale compétente n'est pas requis en cas d'accord entre le médecin traitant et le médecin agréé.**

**Textes de référence**

- Pour les fonctionnaires : loi 86-14 article 34bis, modifié par l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 - art. 8.
- Pour les agents non titulaires : décret n°86-83 article 2 et code de la Sécurité sociale le L323-3.

## Congés liés à la situation familiale

### CONGÉ MATERNITÉ

Une femme enceinte et en activité bénéficie du congé maternité, qu'elle soit fonctionnaire, stagiaire ou contractuelle. Le congé comprend le congé prénatal (en fin de grossesse) et le congé postnatal (après l'accouchement). La durée du congé dépend du rang et du nombre d'enfants :

- **1<sup>er</sup> ou 2<sup>e</sup> enfant : 16 semaines** (6 semaines avant et 10 après la naissance) ;
  - **3<sup>e</sup> enfant ou plus : 26 semaines** (8 semaines avant et 18 après la naissance) ;
  - **gémellaire : 34 semaines** (12 semaines avant et 22 après la naissance) ;
  - **triplés ou plus : 46 semaines** (24 semaines avant et 22 après la naissance) ;
- La période prénatale du congé de maternité peut être reportée sur la période postnatale sauf lorsqu'un congé pour grossesse pathologique a été pris. Pendant le congé maternité, le fonctionnaire est rémunéré à plein traitement, même si avant le congé maternité, il travaillait à temps partiel.

Un congé supplémentaire, lié à un état pathologique résultant de la grossesse, d'une durée maximale de deux semaines peut être accordé sur présentation d'un certificat médical.

### CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE

Le congé de solidarité familiale pour accompagner un proche en fin de vie s'applique aux fonctionnaires et agents non titulaires. Il est de droit pour accompagner un ascendant, descendant, frère, sœur, une personne partageant le même domicile (ou qui vous a désigné comme sa personne de confiance) qui

souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause. D'une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois, il peut être accordé sur demande écrite de l'agent :

- pour une période continue ;
  - par périodes fractionnées de sept jours ;
  - sous forme d'un service à temps partiel à 50 %, 60 %, 70 % ou 80 %.
- L'allocation journalière s'élève à 55,93 euros bruts quand l'agent continue de travailler à temps plein. Elle est versée pour un nombre maximal de 21 jours par l'employeur. En cas de temps partiel, le nombre maximal de jours est de 42 mais l'allocation est diminuée de moitié, quelle que soit la quotité du temps partiel (articles 5 et 6 du décret).

**Textes de référence**

- Pour les fonctionnaires : décret n° 2013-67 du 18 janvier 2013.
- Pour les agents non titulaires : décret n° 2013-68 du 18 janvier 2013.

### CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

Le congé de présence parentale est accordé à tout agent, fonctionnaire ou contractuel, qui est parent d'un enfant atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. Ce congé non rémunéré ouvre droit à une « allocation journalière de présence parentale ». Pour plus d'informations, voir page 11 de ce supplément : prestations familiales.

# PRESTATIONS FAMILIALES

## Taux des prestations au 1<sup>er</sup> avril 2018

### LA MUTUALITÉ

La « Sécu » ne remboursant pas les frais de santé à 100 %, il est nécessaire d'adhérer à une assurance complémentaire pour être mieux protégé. La MGEN est, dès l'origine, la mutuelle professionnelle des personnels de l'Éducation nationale. Elle gère « par délégation » leur régime obligatoire d'assurance maladie. Elle a été à nouveau référencée par le ministère de l'Éducation nationale en 2017 au titre de la couverture complémentaire santé (actifs, retraités, ayants droit) mais ne reçoit à ce titre qu'une aide dérisoire du ministère (environ 2 euros par agent).

Très lourdement taxées, les mutuelles ont

de plus en plus de mal à maintenir les solidarités face à la concurrence des assurances privées qui prospèrent au fil des désengagements de la Sécurité sociale, et offrent des prestations en fonction de l'âge et des sommes versées.

La MGEN n'échappe pas à cette concurrence qui s'est renforcée avec la généralisation de la complémentaire santé collective obligatoire pour les salariés du privé. Soumise comme les autres mutuelles aux normes internationales de solvabilité et de gouvernance, la MGEN a complètement revu son offre à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016 en modulant

les cotisations en fonction de la tranche d'âge et de l'offre de prestations choisie. Elle s'est ainsi éloignée de l'objectif de solidarité horizontale (« Chacun cotise selon ses moyens et reçoit selon ses besoins ») qui caractérisait (et justifiait) l'adhésion à une mutuelle plutôt qu'à une assurance complémentaire. Le SNES-FSU a dénoncé cette dérive qui rend d'autant plus urgente la reconquête d'une assurance maladie obligatoire de haut niveau. Il rappelle néanmoins l'importance de défendre et de choisir les valeurs mutualistes contre les logiques prédatrices des assurances privées.

**Depuis 2005, tous les agents de la Fonction publique ont un « interlocuteur unique » pour la gestion de leur dossier « prestations familiales » : la Caisse d'allocations familiales (CAF) à laquelle ils sont rattachés (il y en a une par département).**

**Il n'est pas nécessaire d'envoyer sa déclaration annuelle de ressources à la CAF pour qu'elle calcule vos droits aux prestations familiales puisque votre déclaration de revenus lui est directement transférée par les services des impôts. L'année de référence est l'avant-dernière année civile précédant la période de paiement, soit les revenus de 2016 pour les prestations versées en 2018.**

**Les fonctionnaires ont par ailleurs accès à tous les équipements collectifs subventionnés par les CAF (crèches collectives, haltes-garderies, centres aérés...) dans les conditions tarifaires préférentielles appliquées aux ressortissants des CAF.**

**Le paiement des prestations s'effectue le 5 du mois suivant celui où les droits sont ouverts.**

La base mensuelle des allocations familiales qui sert à calculer la plupart des prestations familiales (allocations familiales, allocation rentrée scolaire, PAJE...) a été revalorisée de 1 % au 1<sup>er</sup> avril 2018. C'est mieux qu'en 2016 (+ 0,1 %) et 2017 (+ 0,3 %) où l'inflation était très faible mais c'est avant tout le principe d'indexation des prestations familiales sur les prix qu'il convient de remettre en cause car ces dernières progressent moins vite que le pouvoir d'achat du salaire moyen. Il faudrait au contraire faire évoluer les prestations familiales comme le revenu médian. Les prestations familiales ne sont soumises ni à l'impôt sur le revenu ni à la CSG. Mais elles sont, sauf exceptions<sup>(1)</sup>, assujetties à la contribution au remboursement de la dette sociale (CDRS) au taux de 0,5 %.

L'allocation de base de la PAJE vise à compenser le coût lié à l'entretien de l'enfant. Mais elle est recentrée depuis 2014 sur les familles les plus en difficulté car son montant est divisé par deux (taux partiel) quand les revenus du foyer dépassent un certain plafond. Le gouvernement a décidé de diminuer de 7,5 % les montants (taux plein et partiel) pour les enfants nés à partir du 1<sup>er</sup> avril 2018 et de durcir l'accès à cette aide en abaissant les plafonds de ressources pour en bénéficier. Résultat : des familles qui touchaient le taux partiel seront exclues du dispositif ; d'autres, éligibles au taux plein, passent au taux partiel. Selon l'étude d'impact du gouvernement, 10 % des familles seraient concernées par cette mesure d'économie évaluée à environ 500 millions d'euros par an. La baisse des plafonds concerne aussi les primes à la naissance ou à l'adoption : 6 % des ménages en seraient exclues cette fois.

Le montant des allocations familiales est par ailleurs modulé depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2015 en fonction des ressources du foyer (il est divisé par deux ou par quatre si les revenus du foyer dépassent un certain plafond : voir ci-contre). Cette mesure remet de fait en cause le principe d'universalité des allocations familiales auquel est attaché le SNES-FSU. Il demande la suppression de cette modulation et demande le versement d'allocations familiales fortement revalorisées dès le premier enfant.

**Un enfant est considéré à charge pour le versement des prestations jusqu'au mois précédant ses 20 ans. S'il travaille, sa rémunération nette mensuelle ne doit pas dépasser 918,35 euros.**

**Tous les montants nets indiqués ici sont ceux valables à compter du 1/04/2018.**

### LES PRESTATIONS FAMILIALES

#### ALLOCATIONS FAMILIALES

Cette prestation est versée aux personnes ayant au moins à charge deux enfants de moins de 20 ans. Son montant dépend du nombre d'enfants mais aussi, depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2015, de la tranche de revenus du foyer : (3 tranches [1], [2], [3], pour les plafonds de ressources annuelles pour les allocations familiales <http://www.caf.fr/allocataires/droits-et-prestations/s-informer-sur-les-aides/petite-enfance/les-allocations-familiales-af>). Il est valable en métropole et dans les DOM à l'exception de Mayotte. **Les parents séparés ou divorcés qui ont un ou plusieurs enfants en résidence alternée peuvent opter pour le partage des allocations familiales.**

Nombre d'enfants	Après CRDS - Montant net de base [1]
2	131,16 €
3	299,20 €
Par enfant supplémentaire	+ 168,05 €

**Le montant mensuel ci-dessus est divisé par 2 [2] (ou par 4 [3]) si les ressources du foyer dépassent un certain plafond : par exemple 67 542 € [2] (ou 90 026 € [3]) par an pour deux enfants (+ 5 628 € par enfant supplémentaire à charge). Le SNES et la FSU ont dénoncé cette mesure qui remet en cause le principe d'universalité des allocations familiales.**

Au montant de base s'ajoute une majoration unique de 65,59 € (divisée par deux [2] ou quatre [3] si les ressources du foyer dépassent les plafonds) pour chaque enfant âgé de plus de 14 ans (sauf s'il s'agit de l'aîné d'une famille de deux enfants). Si vous n'avez que deux enfants à charge, cela signifie donc que vous ne percevez cette majoration que pour le second enfant âgé de 14 ans.

Une allocation familiale vous est versée **dès le premier enfant** si vous habitez dans un DOM (hors Mayotte). Son montant est de :

- ➔ 24,10 € s'il a moins de 11 ans ;
- ➔ 39,23 € s'il a entre 11 et 15 ans ;
- ➔ 47,35 € s'il a plus de 16 ans.

(1) Sont exonérés de CRDS l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé et ses compléments, l'allocation de parent isolé (RSA).

# PRESTATIONS FAMILIALES

Pour les familles de trois enfants et plus, une allocation forfaitaire de 82,94 € (divisée par deux ou quatre si les ressources du foyer dépassent le plafond indiqué plus haut) est versée par mois pour tout enfant âgé entre 20 et 21 ans.

## ALLOCATION DE SOUTIEN FAMILIAL (ASF)

Elle est versée au parent qui élève seul son enfant ou à la personne qui a recueilli un enfant (qu'elle vive seule ou en couple) ou lorsque au moins l'un des deux parents ne fait pas face à ses obligations alimentaires.

Montant par mois et par enfant privé de l'aide parentale	
Carence parentale totale	Carence de l'un des deux parents
153,70 €	115,30 €

## ALLOCATION JOURNALIÈRE DE PRÉSENCE PARENTALE (AJPP)

Vous êtes parent d'un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants : vous pouvez bénéficier d'un congé de présence parentale.

Il vous suffit d'informer, par écrit, votre service gestionnaire dans un délai de quinze jours avant le début du congé (ou de la réduction d'activité) en fournissant une attestation du médecin certifiant que la gravité de l'état de santé de l'enfant (appréciée en fonction des contraintes engendrées pour les parents et non d'une liste de pathologies préétablie) rend nécessaire la présence de l'un de ses parents auprès de lui.

Ce congé peut être pris sous forme de journées d'absence, dans la limite de 310 jours ouvrés sur une période maximale de trois ans. La durée initiale du congé sera égale à la durée prévisible du traitement figurant dans le certificat médical.

Chacun des jours d'absence ouvre droit à une « allocation journalière de présence parentale » dans la limite de 22 allocations par mois, dont le montant est de :

- 43,58 € pour un couple ;
- 51,77 € pour une personne seule.

Si la maladie de l'enfant entraîne des coûts importants, un complément mensuel forfaitaire pour frais de 111,44 € est attribué au couple ou à la personne isolée, sous certaines conditions de ressources notamment (voir plafonds de ressources ci-contre).

## ALLOCATION D'ÉDUCATION DE L'ENFANT HANDICAPÉ

Cette prestation est accordée pour tout enfant de moins de 20 ans ayant un handicap dont le taux d'incapacité a été reconnu à 80 % par la Commission départementale des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (ou entre 50 % et 79 % s'il fréquente un établissement spécialisé ou s'il bénéficie de soins à domicile).

	Montant net mensuel	Majoration pour parent isolé	Conditions
Prestation mensuelle de base	131,81 €		Prestation versée dans tous les cas à laquelle peut s'ajouter un complément accordé en fonction de la catégorie.
Complément 1 <sup>re</sup> catégorie	98,86 €	Aucune majoration	L'ouverture du droit à l'un des six compléments est appréciée par la CDAPH en fonction du recours à une tierce personne rémunérée, de l'importance des dépenses supplémentaires engagées ou de l'obligation d'interruption totale ou partielle d'activité professionnelle d'un des parents. Une majoration pour parent isolé est attribuée pour recours à une tierce personne même si c'est le parent lui-même qui assure ce recours.
Complément 2 <sup>e</sup> catégorie	267,75 €	+ 53,55 €	
Complément 3 <sup>e</sup> catégorie	378,97 €	+ 74,15 €	
Complément 4 <sup>e</sup> catégorie	587,27 €	+ 234,79 €	
Complément 5 <sup>e</sup> catégorie	750,56 €	+ 300,70 €	
Complément 6 <sup>e</sup> catégorie	1 118,57 €	+ 440,75 €	

**TABLEAU 1 - PLAFONDS DE RESSOURCES (MÉTROPOLE ET DOM, HORS MAYOTTE) POUR LE COMPLÉMENT FAMILIAL ET L'AJPP**

Nombre d'enfant(s)	Couple avec un seul revenu	Parent isolé ou couple avec deux revenus	Plafond particulier
1	26 236 €	34 673 €	24 453 €
2	31 483 €	39 920 €	30 096 €
3	37 780 €	46 217 €	35 739 €
Par enfant supplémentaire	+ 6 297 €	+ 6 297 €	+ 5 643 €

## COMPLÉMENT FAMILIAL

**En métropole**, il est versé sous certaines conditions aux personnes ayant au moins trois enfants à charge, tous âgés de plus de 3 ans et de moins de 21 ans.

Le montant de base s'élève à 170,71 €/mois.

Il est majoré (256,09 €) si les revenus du foyer sont inférieurs aux plafonds suivants :

Situation familiale	Parent isolé ou couple avec 2 revenus	Couple avec 1 revenu
3 enfants	23 111 €	18 893 €
Par enfant supplémentaire	+ 3 149 €	+ 3 149 €

**Dans les DOM**, le montant de base s'élève à 121,90 €, quel que soit le nombre d'enfants à charge de 3 à 5 ans dès lors qu'aucun enfant n'a moins de 3 ans. Le montant majoré s'élève à 176,37 € si les ressources sont inférieures à 13 120 € pour un enfant, 15 744 € pour deux enfants (+ 3 149 € par enfant supplémentaire).

## L'ALLOCATION DE PARENT ISOLÉ

Si vous êtes parent isolé et si vos revenus (prestations familiales comprises) sont inférieurs à un certain montant, vous pouvez prétendre au bénéfice du revenu de solidarité active (RSA).

Le montant du RSA est calculé selon la formule suivante : montant forfaitaire (qui varie selon le nombre d'enfants à charge) – ressources du foyer (y compris allocations familiales et aide au logement) :

Forfait majoré pour parent isolé	
Nombre d'enfants	Montant
0 enfant (à partir de la déclaration de grossesse)	707,46 €
1 enfant	943,28 €
Par enfant supplémentaire	+ 235,82 €

Les aides au logement sont prises en compte de façon forfaitaire. Si vous recevez une aide au logement, ou si vous n'avez pas ou plus de charges de logement, le RSA est réduit d'un montant forfaitaire de :

Forfait d'aide au logement	
Situation familiale	Montant
Personne seule	66,11 €
2 personnes	132,22 €
3 personnes et plus	163,63 €

## L'ALLOCATION DE RENTRÉE SCOLAIRE

Accordée aux familles de revenu modeste (pour le plafond de ressources en métropole comme dans les DOM, voir dernière colonne du tableau) ayant un ou plusieurs enfants à charge scolarisés (ou apprentis), âgés de 6 à 18 ans.

Pour les jeunes de 16 à 18 ans, l'ARS est versée sur justificatif de scolarité ou d'apprentissage.

Le montant de l'ARS dépend de l'âge de l'enfant. Il est pour la rentrée 2018 de :

- 367,73 € pour un enfant âgé de 6 à 10 ans.
- 388,02 € pour un enfant âgé de 11 à 14 ans.
- 401,47 € pour un enfant âgé de 15 à 18 ans.

# PRESTATION D'ACCUEIL DU JEUNE ENFANT (PAJE)

**TABLEAU 2 - PLAFONDS DE RESSOURCES ANNUELLES (REVENUS 2016) POUR LES PRIMES À LA NAISSANCE, À L'ADOPTION ET L'ALLOCATION DE BASE**

Situation familiale	1 enfant	2 enfants	par enfant supplémentaire
<b>Enfant né ou adopté avant le 1<sup>er</sup> avril 2018</b>			
Pour les primes à la naissance, à l'adoption et l'allocation de base			
Couple avec un seul revenu	35 944 €	42 426 €	+ 6 482 €
Parent isolé ou couple avec deux revenus	45 666 €	52 148 €	+ 6 482 €
<b>Enfant né ou adopté à compter du 1<sup>er</sup> avril 2018</b>			
Pour bénéficier de la prime à la naissance, à l'adoption et du taux <b>partiel</b> de l'allocation de base			
Couple avec un seul revenu	31 345 €	37 614 €	+ 7 523 €
Parent isolé ou couple avec deux revenus	41 425 €	47 694 €	+ 7 523 €
Pour bénéficier du taux <b>plein</b> de l'allocation de base avant le 1 <sup>er</sup> avril 2018			
Couple avec un seul revenu	30 086 €	35 511 €	+ 5 425 €
Parent isolé ou couple avec deux revenus	38 223 €	43 648 €	+ 5 425 €
Pour bénéficier du taux <b>plein</b> de l'allocation de base après le 1 <sup>er</sup> avril 2018			
Couple avec un seul revenu	26 236 €	31 483 €	+ 6 297 €
Parent isolé ou couple avec deux revenus	34 673 €	39 920 €	+ 6 297 €

Versée aux parents pour les aider à faire face aux dépenses liées à l'arrivée d'enfant(s) dans la famille, la PAJE est une aide financière qui s'adapte en fonction de chaque situation. Elle comprend la prime à la naissance (ou à l'adoption) et l'allocation de base (toutes deux versées sous condition de ressources), un éventuel Complément de libre choix du mode de garde (CMG), un éventuel complément de libre choix d'activité (CLCA) ou la Prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE).

## 1. PRIME À LA NAISSANCE OU À L'ADOPTION<sup>1</sup>

**Prime à la naissance** : cette prime d'un montant net de 941,66 € est versée à la fin du 2<sup>e</sup> mois suivant la naissance. Versée autant de fois que d'enfants à naître (jumeaux, triplés...).

**Prime à l'adoption** : cette prime d'un montant net de 1 883,31 € est versée, en une seule fois, à la fin du 2<sup>e</sup> mois suivant la naissance.

## 2. ALLOCATION DE BASE

Cette allocation est versée, sous condition de ressources (voir tableau 2), aux parents à compter du premier jour du mois suivant la naissance de l'enfant et jusqu'au dernier jour du mois précédant ses 3 ans.

En cas d'adoption, elle est versée dès l'arrivée au foyer pendant douze mois minimum dans la limite des 20 ans de l'enfant.

En cas de naissances multiples ou d'adoptions multiples simultanées, elle est attribuée pour chaque enfant. Elle n'est pas cumulable avec le complément familial.

En cas d'adoption, elle est cumulable avec l'allocation de soutien familial.

Dans les DOM, l'allocation de base n'est par ailleurs pas cumulable avec les allocations familiales et leurs majorations pour âge versées au titre d'un seul enfant à charge.

1. Ces deux primes sont cumulables avec les autres prestations familiales.

Enfant né avant 2018	Enfant né après 2018
Taux plein : 184,62 €	Taux plein : 170,71 €
Taux partiel : 92,31 €	Taux partiel : 85,36 €

**Attention !** Il y a deux montants mensuels nets possibles : le montant à taux plein est en effet divisé par deux (taux partiel) pour les enfants nés à compter du 1<sup>er</sup> avril 2018 quand les revenus des parents dépassent un certain plafond (voir le bas du tableau). Cette mesure pénalise nombre de familles.

## 3. COMPLÈMENT DE LIBRE CHOIX DU MODE DE GARDE (CMG)

Le CMG s'adresse aux familles qui travaillent et font garder leur(s) enfant(s) de moins de 6 ans par une assistante maternelle agréée, une personne à domicile, éventuellement dans le cadre d'une association ou d'une entreprise habilitée ou dans une micro-crèche.

Pour connaître le détail des conditions d'attribution, les montants de ces compléments et les plafonds de ressources, consulter le site du SNES-FSU.

## 4. PRESTATION PARTAGÉE D'ÉDUCATION DE L'ENFANT (PreParE)

Cette prestation ne concerne que les enfants nés ou adoptés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015. Elle est versée dès le premier enfant âgé de moins de 3 ans, et pour chaque nouvel enfant, si l'un des parents a cessé ou réduit son activité professionnelle pour élever cet (ou ces) enfant(s). Le montant ne dépend que de votre situation.

Situation du parent	Montant net mensuel au 1/04/2018
Activité totalement interrompue	396,01 €
Temps partiel de 50 % maximum	256,01 €
Temps partiel entre 50 et 80 %	147,67 €

La PreParE peut être attribuée aux deux parents successivement ou simultanément jusqu'à la limite applicable en fonction du rang et de l'âge des enfants. En cas de partage simultané, le montant total des deux prestations ne peut pas dépasser 396,01 €.

Si vous avez au moins trois enfants, vous pouvez choisir de bénéficier de la PreParE majorée. D'un montant de 647,30 €, celle-ci est versée sur une durée plus courte que la prestation de base : jusqu'au premier anniversaire de l'enfant le plus jeune et ce, pendant huit mois maximum pour chacun des parents si vous vivez en couple.

Le choix entre prestation de base et prestation majorée est définitif.



# PRESTATIONS D'ACTION SOCIALE : VOS DROITS

Logement, loisirs, garde des enfants, aides à l'installation, restauration collective... l'action sociale, dont l'objectif est l'amélioration des conditions de vie des agents de l'État, est loin de connaître dans la Fonction publique le développement des services sociaux des grandes entreprises, et moins encore au sein de l'Éducation nationale, l'un des moins dotés des ministères relativement au nombre de ses personnels. Ces carences sont telles qu'une trop grande partie des personnels du second degré en est exclue alors que le renchérissement du coût du logement, la poussée de la demande d'activités culturelles, sportives et de loisirs révèlent en creux ce que pourrait être une véritable action sociale en direction des personnels.

**Le SNES**, avec la FSU, impulsant la dynamique intersyndicale, revendique avec constance le développement d'une action sociale plus

démocratique et plus performante, capable de répondre aux besoins réels des agents de l'État.

À l'échelon interministériel, le **CIAS (Comité interministériel de l'action sociale)** pilote la mise en œuvre des prestations communes à tous les fonctionnaires de l'État. Nous y avons obtenu la création d'une nouvelle prestation d'aide au maintien à domicile pour les personnels retraités, le maintien de l'Aide à l'installation (AIP) que le gouvernement voulait abolir, ainsi que l'ouverture d'une tranche de bonification de 35 % des Chèques-vacances pour tous les bénéficiaires âgés de moins de 30 ans.

À l'échelon ministériel, de nouveaux textes ont réorganisé et refondé les instances propres à notre ministère, développant une logique d'intervention plus importante des élus des personnels.

L'action syndicale est donc d'actualité !

## 1. LOGEMENT

### AIDES AU LOGEMENT DE LA CAISSE DES ALLOCATIONS FAMILIALES (CAF)

Les néorecrutés peuvent souvent prétendre aux aides au logement, car les revenus pris en compte sont ceux de la déclaration de l'année antérieure. Les renseignements sont en ligne sur le site Internet de la CAF : <https://www.caf.fr>. On peut y simuler le calcul de l'aide.

### AIDES À L'INSTALLATION (AIP, CIV)

• **AIP** : destinée à aider les agents nouvellement affectés, réservée à l'installation dans un logement locatif (1<sup>er</sup> mois de loyer, provision pour charge comprise + frais d'agence et de rédaction de bail...).

– **Montant maximum** : Île-de-France, Provence-Alpes-Côte d'Azur et Zones urbaines sensibles (ZUS) : 900 €.

– **Autres Régions** : 500 €.

– **Double condition d'attribution** : être néorecruté dans la fonction publique de l'État et avoir déménagé directement à la suite de son recrutement.

– **Condition de ressources** : RFR (Revenu fiscal de référence) de l'année n-2 (2016) inférieur ou égal à 24 818 € (un seul revenu au foyer du demandeur) ou 36 093 € (deux revenus au foyer).

**Grâce à l'action syndicale, le gouvernement a renoncé à supprimer cette prestation.**

**Site Internet** : [www.aip-fonctionpublique.fr](http://www.aip-fonctionpublique.fr)

• **CIV** : aide ministérielle propre à l'Éducation nationale, destinée à compléter le dispositif AIP. S'adresse aux personnels exclus de l'AIP, notamment les assistants d'éducation. Aide plafonnée à 900 €, montant variable selon les académies.

### LOGEMENT SOCIAL

Très en deçà des besoins, l'offre de logements locatifs s'inscrit dans la réglementation générale des logements sociaux concernant les ressources familiales et les plafonds de ressources (HLM, PLI, etc.).

### PRÊTS POUR L'ACCESSION À LA PROPRIÉTÉ

• **Crédit social des fonctionnaires (CSF)**

**Site Internet** : [www.csf.fr](http://www.csf.fr)

### Attribution de logements sociaux : plafonds de ressources à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018

Catégorie de ménages	Revenus imposables de l'année n-2 (2016) en €			
Logements HLM				
	Paris et communes limitrophes	Île-de-France, hors Paris et communes limitrophes	Autres Régions	
1 personne	23 354	23 354	20 304	
2 personnes	34 904	34 904	27 114	
3 personnes	45 755	41 957	32 607	
4 personnes	54 628	50 257	39 364	
5 personnes	64 997	59 495	46 308	
6 personnes	73 138	66 950	52 189	
Par personne supplémentaire	+ 8 150	+ 7 460	+ 5 821	
Logements PLI (prêt locatif intermédiaire)*				
	Zone A bis	Zone A	Zone B1	Zone B2 ou C
1 personne	37 508	37 508	30 572	27 515
2 personnes	56 058	56 058	40 826	36 743
3 personnes	73 483	67 386	49 097	44 187
4 personnes	87 737	80 716	59 270	53 344
5 personnes	104 390	95 553	69 725	62 753
6 personnes	117 466	107 527	78 579	70 721
Par personne supplémentaire	+ 13 087	+ 11 981	+ 8 766	+ 7 888

\* Pour retrouver votre zone : [www.service-public.fr/simulateur/calcul/zonage-abc](http://www.service-public.fr/simulateur/calcul/zonage-abc)

# PRESTATIONS D'ACTION SOCIALE : VOS DROITS

## Faire valoir ses droits !

Les prestations d'action sociale, ministérielles ou interministérielles, ne sont délivrées que sur demande expresse des intéressés : s'adresser au service d'action sociale du rectorat ou de l'inspection académique (sauf mention particulière). Les plafonds d'attribution, taux et montants des prestations sont actualisés chaque année, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier (début de l'exercice budgétaire).

Les textes de référence sont téléchargeables dans la rubrique « Carrières », sous-rubrique « Prestations sociales » de notre site Internet [www.snes.edu](http://www.snes.edu)

## 2. LOISIRS, CULTURE, VACANCES

### CHÈQUES-VACANCES

Bonifications de l'épargne (10 %, 15 %, 20 %, 25 %, 30 %, 35 %) en fonction des tranches de revenu (+ quotient familial). Revenu fiscal de référence (RFR 2016) plafonné à 26 711 € pour la première part de quotient familial, majoré de 3 175 € par 0,25 part supplémentaire.

Sur proposition de la FSU, le Comité interministériel d'action sociale

(CIAS) a ouvert l'accès aux chèques-vacances aux assistants d'éducation, a créé une bonification additionnelle de 5 % pour les personnels handicapés et a mis en place une tranche de **bonification de 35 % pour tous les bénéficiaires âgés de moins de 30 ans au moment du dépôt de la demande.**

Site Internet : [www.fonctionpublique-chequesvacances.fr](http://www.fonctionpublique-chequesvacances.fr)

Séjours d'enfants	CONDITIONS D'ATTRIBUTION Moins de 18 ans + quotient familial	Taux 2018 (€)
<ul style="list-style-type: none"> <li>Centres de vacances avec hébergement, colonies de vacances</li> <li>Séjours linguistiques</li> </ul>	Centres de vacances agréés par le ministère de la Jeunesse et des Sports, séjours en France ou à l'étranger. + Séjours découverte linguistique et culturelle.	<ul style="list-style-type: none"> <li>de 13 ans : 7,41 € / jour</li> <li>de 13 à 18 ans : 11,21 € / jour</li> <li>13 ans à 18 ans : 11,21 € / jour</li> </ul>
Centres de loisirs sans hébergement		<ul style="list-style-type: none"> <li>5,34 € / journée complète</li> <li>2,70 € / demi-journée</li> </ul>
Séjours avec parents en centres familiaux agréés et gîtes de France	45 jours par an et par enfant avec leurs parents, centres familiaux ou établissements agréés.	<ul style="list-style-type: none"> <li>7,79 € / journée si pension complète</li> <li>7,41 € / journée si autre formule</li> </ul>
Classe de neige, mer, nature, séjours mis en œuvre dans le cadre éducatif	Enfant de moins de 18 ans au début de l'année scolaire.	<ul style="list-style-type: none"> <li>de 5 à 21 jours : 3,65 € / jour</li> <li>21 jours ou + par an : forfait de 76,76 €</li> </ul>

## 3. ENFANCE

Aide aux familles au titre des jeunes enfants	CONDITIONS D'ATTRIBUTION	Taux 2018 (€)
– Aide aux parents en repos	Pas de plafond indiciaire. Séjour en maisons de repos agréées par la Sécurité sociale pour personnels féminins + enfants en séjour médicalement prescrit. Enfant de moins de 5 ans, 35 jours maximum par an et par enfant.	23,07 € / jour
– Garde des enfants 0-3 ans et 3-6 ans [chèques emploi-service universel (CESU)*] Site Internet : <a href="http://www.cesu-fonctionpublique.fr">www.cesu-fonctionpublique.fr</a>	Versés pour enfant(s) de 0 à 6 ans placé(s) chez une assistante maternelle agréée, en crèche, jardin d'enfants, halte garderie... y compris accueil hors des horaires de l'école maternelle ou primaire pour les enfants scolarisés. Aide annuelle versée selon les tranches de RFR (2016) et les parts fiscales.	RFR pour 1,25 part fiscale (ajouter 524 € / 0,25 part supplémentaire) : <ul style="list-style-type: none"> <li>jusqu'à 27 000 € : 700 €</li> <li>27 001 &gt; 35 999 € : 400 €</li> </ul> Familles monoparentales : <ul style="list-style-type: none"> <li>jusqu'à 27 000 € : 840 €</li> <li>27 001 &gt; 35 999 € : 480 €</li> <li>à partir de 36 000 € : 265 €</li> </ul>
<b>Aides aux familles au titre des enfants handicapés</b>	Pas de plafond indiciaire	
– Allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans	Versée aux seuls bénéficiaires de l'allocation d'éducation spéciale.	161,39 € / mois
– Allocation spéciale pour jeunes de 20 à 27 ans	Incapacité de 50 % au moins, poursuite d'études ou d'un apprentissage. Elle n'est pas versée aux bénéficiaires de l'allocation adultes handicapés.	30 % de la base mensuelle de calcul des prestations familiales.
– Séjours en centres de vacances spécialisés	Limite annuelle de 45 jours, pas de limite d'âge.	21,13 € / jour

### CESU – « GARDE DES ENFANTS »

Attention ! Assurez-vous des conditions de recevabilité du CESU : tous les organismes (crèches, associations...) ne les acceptent pas en tant que titre de paiement.

# PRESTATIONS D'ACTION SOCIALE : VOS DROITS

## Un combat syndical vigilant et persévérant

Depuis une dizaine d'années, les prestations d'action sociale, leur principe, les montants et conditions de gestion et d'attribution sont régulièrement placés sur la sellette par les gouvernements successifs.

En 2006-2007, la rénovation (ou la création) de certaines prestations d'action sociale s'était accompagnée d'un vaste mouvement d'externalisation de leur gestion, voire de dévolution pure et simple au secteur privé ou marchand (les CESU « Garde des enfants 0-3 ans et 3-6 ans » confiés à une filiale du groupe ACCOR, les « Chèques Vacances » à Extelia, filiale du « Groupe La Poste »). Seule l'AIP est demeurée au sein de l'économie sociale (gestion mutualiste). Les conditions dans lesquelles ont été opérées ces dévolutions étaient toutes entachées d'opacité, et les produits financiers générés mécaniquement par la gestion des prestations, qui jusqu'ici revenaient au budget public et servaient donc en fait à autofinancer les opérations sociales, sont devenues sur ordre de Bercy propriété des gestionnaires privés, pour leur plus grand bénéfice.

En 2013-2014, le combat syndical a réussi à mettre en échec des tentatives gouvernementales d'une autre nature, notamment un essai de fiscaliser les prestations, ou la suppression pure et simple de l'AIP (aide à l'installation des personnels), finalement maintenue.

Enfin, l'action syndicale a permis d'enregistrer des avancées : mise en place de l'Aide au maintien à domicile des personnels retraités, création d'une tranche de bonification des Chèques-vacances au taux de 35 % pour tous les bénéficiaires âgés de moins de 30 ans.

Répondre aux besoins réels des personnels suppose d'ouvrir largement l'accès à l'action sociale, notamment en terme de prestations individuelles, mais aussi d'investir massivement dans les structures collectives : logements, crèches et haltes-garderies, restauration, maisons de retraite, sites de vacances... Vigilance et persévérance restent donc les mots d'ordre de l'action syndicale.

## 4. AIDE AU MAINTIEN À DOMICILE DES RETRAITÉS

La création de l'Aide au Maintien à Domicile (AMD) est le fruit d'une bataille syndicale de très longue haleine menée par les syndicats de la FSU, et initiée lorsqu'au lendemain de la canicule meurtrière de 2003 le gouvernement avait successivement supprimé les aides spécifiques aux personnels retraités (Aides à l'amélioration de l'Habitat, Aide ménagère à domicile).

L'aide au maintien à domicile nouvelle comporte deux volets :

- un plan d'action personnalisé (PAP) ;
- une aide « habitat et cadre de vie » qui vise à accompagner financièrement les retraités dont le logement doit être aménagé afin de permettre leur maintien à domicile.

### BÉNÉFICIAIRES

Retraité-e à titre principal relevant du code des pensions civiles et militaires, y compris les pensions de réversion.

À partir de 55 ans, état de santé assimilé aux GIR 5 et 6 qui ne peuvent pas bénéficier de l'Allocation Personnalisée d'Autonomie départementale. Aide non cumulable avec les aides de même nature des conseils généraux, ni celles versées au titre du handicap.

### MONTANTS

La participation de l'État est variable en fonction des prestations, des ressources et de la situation de famille.

### PLAFONDS D'AIDE ANNUEL

- Au titre du PAP : 3 000 €.
- Au titre du soutien ponctuel en cas de retour d'hospitalisation ou de période de fragilité physique ou sociale (pour une durée maximale de trois mois effectifs) : 1 800 €.
- Au titre de l'aide « habitat et cadre de vie » : 2 500 à 3 500 €.

## 5. RESTAURATION (PRESTATION « REPAS »)

Participation de l'administration au prix des repas servis dans les restaurants administratifs et interadministratifs : 1,24 € / repas, jusqu'à l'indice 477 à compter du 1<sup>er</sup> avril 2018.

## 6. SECOURS EXCEPTIONNELS : AIDES ET PRÊTS

Les assistantes sociales chargées des personnels assurent des permanences dans les rectorats et les inspections académiques. Elles ont pour rôle d'aider les intéressés à évaluer les difficultés qu'ils rencontrent et les solutions qui peuvent être apportées.

Destinés aux personnels en activité ou en retraite rencontrant des difficultés passagères, notamment d'ordre budgétaire, des aides (non remboursables) ou des prêts à court terme et sans intérêt peuvent être accordés après constitution du dossier de demande et avis des commissions académique (CAAS) ou départementale (CDAS) d'action sociale dans lesquelles siègent des représentants des personnels et de la MGEN. Dans ce cadre, les chômeurs peuvent à titre dérogatoire voir leur demande examinée, même s'ils ne remplissent plus les conditions d'accès aux prestations.

## Barème au 1<sup>er</sup> janvier 2018

Revenu brut global mensuel		Participation de l'État	
Personne seule	Ménage	Plan d'action personnalisé	Aide habitat - cadre de vie
Jusqu'à 843 €	Jusqu'à 1 464 €	90 %	65 %
De 844 € à 902 €	De 1 465 € à 1 563 €	86 %	59 %
De 903 € à 1 018 €	De 1 564 € à 1 712 €	79 %	55 %
De 1 019 € à 1 100 €	De 1 713 € à 1 770 €	73 %	50 %
De 1 101 € à 1 150 €	De 1 771 € à 1 835 €	64 %	43 %
De 1 151 € à 1 269 €	De 1 836 € à 1 938 €	49 %	37 %

### FAIRE SA DEMANDE

Déposer sa demande auprès de la structure locale de la CNAVTS qui prendra en charge l'évaluation des besoins, notifiera le plan retenu, mettra en œuvre le dispositif et les modalités de paiement.

## 7. LES PRESTATIONS SOCIALES D'INITIATIVE ACADÉMIQUE

Ces prestations sont spécifiques à l'Éducation nationale. Elles sont différentes selon les rectorats qui en publient la liste chaque année. Les conditions d'ouverture varient selon les académies.

Suite aux demandes répétées des représentants des personnels dans les instances d'action sociale, les services sociaux des rectorats (ou des inspections académiques) publient souvent des **brochures annuelles** relatives aux prestations sociales. Consultez ces publications pour savoir quelles sont les prestations propres à chaque académie ou à chaque Région : contactez le service académique de l'action sociale.

[Circulaire DGRH-C1-3 n° 2007-121 du 23/07/2007, BOEN n° 30 du 30/08/2007]

**Le SNES-FSU revendique** la généralisation nationale des prestations locales et la création de nouvelles prestations répondant pleinement aux besoins des personnels.

# RÉGIME ADDITIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE

## LES COTISATIONS

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

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

Les cotisations sont converties en points (voir tableau).

Acquisition des points			Valeur de liquidation du point en €		
Nombre de points apportés pour un euro cotisé			Variations		
	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	-	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

Entre 2005 et 2018, alors que la valeur d'acquisition du point augmente de 21,23 % en treize ans, la valeur de liquidation elle n'augmente que de 13,3 %. Récemment la valeur du point a augmenté de 4,5 % tandis que la valeur de service était gelée... 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

Elles ne peuvent l'être qu'à partir de 60 ans et, depuis juillet 2011, à des âges différents suivant les générations et à la demande de l'intéressé. Le premier versement correspond aux droits acquis jusqu'à l'année précédant la liquidation. Une régularisation intervient au second trimestre de l'année suivante. Ainsi, un retraité de 2018 devrait percevoir un premier versement correspondant aux droits acquis jusqu'en 2017, le complément lui étant versé en 2019.

## LIQUIDATION EN 2018

### A – Capital

Si vous détenez moins de 5 125 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	24,62
63 ans	23,92
64 ans	23,22
65 ans	22,51
66 ans	21,80
67 ans	21,08

Exemples :

- Par exemple, avec 4 500 points détenus et liquidés à 62 ans, le capital versé en 2018 sera de  $4\,500/100 \times 4,532 \times 24,62 = 5\,021,00$  €.

### B – Rente

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

Âge de liquidation	Coefficient de majoration	Rente annuelle théorique pour 100 points
62 ans	1,00	4,532 €
63 ans	1,04	4,713 €
64 ans	1,08	4,895 €
65 ans	1,12	5,076 €
66 ans	1,17	5,302 €
67 ans	1,22	5,529 €

Avec 6 000 points, pour une liquidation concernant un(e) bénéficiaire né(e) le 25/02/1955 avec une date d'effet au 01/09/2018, le calcul du coefficient est  $1,00 + ((1,04 - 1,00) \times 6/12) = 1,02$ . La rente annuelle est alors de  $6\,000/100 \times 1,02 \times 4,532 = 277,36$  €.

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

- Si vous avez perçu une rente : les points supplémentaires permettront d'augmenter le montant de votre rente.
- Si vous avez perçu un premier capital et que les nouveaux points inscrits ne vous permettent pas de dépasser le seuil de 5 125 points : vous recevrez un capital complémentaire.
- Si vous avez perçu un capital et que les nouveaux points inscrits vous permettent de dépasser le seuil de 5 125 points : vous serez considéré comme rentier 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 point de vue du SNES-FSU

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

- le caractère aléatoire des placements et les incertitudes sur leur rendement ;
- 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 le SNES et la FSU, ce fonds de pension de 30 milliards d'actifs financiers

devrait disparaître et ses ressources reversées pour que les droits acquis soient intégrés à la pension publique. La seule possibilité légitime de mettre fin à cette situation est de sortir totalement de la capitalisation. Une intégration des indemnités et des primes dans la grille des fonctionnaires aurait pour effet un supplément de pension toujours supérieur à celui fourni par la retraite additionnelle. C'est ce que sous-entendent aussi les travaux du Conseil d'Orientation des Retraites (février 2013) qui estime que le taux de remplacement de la rémunération par la retraite additionnelle « tournerait » autour de 1 à 2 % en 2040, pour une carrière complète ! Manifestement le gouvernement continue encore de manifester le peu de considération vis-à-vis des 8 administrateurs syndicaux représentant les 4,6 millions de cotisants bénéficiaires du régime. Encore une fois après les épisodes de décembre 2007 à juin 2008, de mai à décembre 2011, c'est encore entre juin et décembre 2015 que l'ERAFP n'a

pas eu de Conseil d'administration faute de désignation officielle. Il y a une volonté très affirmée d'ailleurs de la tutelle de minimiser le rôle des administrateurs représentant les fonctionnaires dans la gouvernance de l'ERAFP. Est-ce que c'est parce que les 8 administrateurs syndicaux veillent à concilier l'engagement socialement responsable sur la totalité des investissements en garantissant au moins le maintien de la valeur des cotisations des fonctionnaires qu'ils sont ciblés ? La capitalisation même provisionnée n'a pas lieu d'être pour un régime obligatoire. Ce régime crée l'illusion d'un complément de retraite proportionnel à la part des primes. La vraie question sur les finalités de notre système de retraite est bien : quel niveau de vie veut-on assurer aux retraités ? Dans les dernières déclarations du président Macron, la continuité du salaire avec un objectif clair de taux de remplacement n'est même pas évoquée. Ce n'est pas du côté du RAFF que se trouvera la réponse.