

LE POINT SUR LES SALAIRES



TRAITEMENTS, INDEMNITÉS ET PRESTATIONS FAMILIALES

ACTUALISATION AU 1^{ER} FÉVRIER 2017

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

- Retraite additionnelle
de la Fonction publique

Ont participé à l'élaboration de ce supplément :

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

Une revalorisation... avec des insuffisances à combattre !

Fidèle à sa pratique, le SNES-FSU met à disposition dans ce supplément les informations utiles à la lecture de son bulletin de paye. Cette édition est marquée par une nouvelle hausse de la valeur du point d'indice : + 0,6 % au 1^{er} février 2017 après + 0,6 % au 1^{er} juillet 2016. Pour arracher ces augmentations, la FSU a pesé de manière déterminante à tous les niveaux lors des discussions relatives au protocole PPCR⁽¹⁾. Cette hausse de la valeur du point d'indice implique également celle du taux des indemnités qui sont indexées dessus.

Après six années de gel, cette hausse représente une rupture avec les choix qui ont prévalu jusque-là, mais elle reste insuffisante.

La nouvelle carrière et les nouvelles grilles indiciaires⁽²⁾ constituent une revalorisation et une amélioration globale de la carrière de tous les personnels que le SNES-FSU acte positivement. Cependant, ce processus est trop étalé dans le temps et ne rattrape pas les pertes subies. Il ne répond donc qu'imparfaitement à l'urgence de la revalorisation salariale revendiquée par les personnels. Ces mesures ne sont donc pas de nature à rendre leur attractivité aux métiers de l'éducation. Le SNES-FSU continue à porter la revendication d'un rattrapage salarial (sans oublier les pensions) qui doit mettre un terme au déclassement de nos professions et prendre en compte l'évolution de nos métiers. Dans l'immédiat, le SNES-FSU entend construire le rapport de force qui permettra d'ouvrir la voie pour tous à une carrière et des salaires revalorisés. Toutes les avancées d'aujourd'hui sont autant de points d'appui pour gagner celles de demain. ■

*Xavier Marand, secrétaire général adjoint
Serge Deneuvéglise, secrétaire national*

(1) Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations

(2) <http://www.snes.edu/Evolution-des-grilles-et-des-carrieres.html>



Le point sur les salaires, pages spéciales de L'US n° 769 du 8 avril 2017, le journal du Syndicat national des enseignants de second degré (FSU) : 46, avenue d'Ivry, 75647 Paris Cedex 13.

Directeur de la publication : Xavier Marand (xavier.marand@snes.edu) – Compogravure : C.A.G., Paris

Imprimerie : Rotofrance, Lognes (77) – N° CP 0118 S 06386 – ISSN n° 0751-5839

LE BULLETIN DE PAYE : TITULAIRES ET STAGIAIRES

AU 1^{ER} JANVIER 2017, NOUVELLE AUGMENTATION DE LA RETENUE POUR PENSION. La valeur annuelle du point d'indice est au 1/02/2017 de 56,2323 €

Échelons	Grades	Professeurs de chaires supérieures	Agrégés hors-classe	Agrégés classe normale	Certifiés et CPE hors-classe, DCIO	Biadmissibles	Certifiés et CPE classe normale, CO-Psy	PEGC classe exceptionnelle	PEGC hors-classe	AE
1		662	679	383	516	370	353	616	461	327
2		700	706	443	570	407	383	668	485	345
3		738	745	497	611	444	440	705	514	366
4		780	791	534	652	465	453	751	543	382
5		825	825	569	705	491	466	793	616	400
6		(a)	(a)	604	751	511	478		662	423
7				646	793	538	506			442
8				695		578	542			466
9				745		623	578			492
10				791		666	620			521
11				825		694	664			550

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).

- 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 : 10,29 % 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.
- Contribution sociale généralisée (CSG non déductible du revenu imposable) : 2,4 % du (traitement brut + IR + SFT + indemnités – transfert primes/points) x 98,25 %.
- Contribution sociale généralisée (CSG déductible du revenu imposable) : 5,1 % du (traitement brut + IR + SFT + indemnités – transfert primes/points) x 98,25 %.
- Contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS) : 0,5 % du (traitement brut + IR + SFT + indemnités – transfert primes/points) x 98,25 %. Elle est prélevée sur les revenus d'activité et de remplacement perçus depuis le 1^{er} février 1996 au taux uniforme de 0,5 %, non déductible de l'impôt sur le revenu.
- Régime de Retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP).
- Contribution solidarité : 1 % du (traitement brut + IR + SFT + indemnités – pension civile – RAFP – transfert primes/points). C'est la cotisation chômage due par tous les agents de l'État (sauf les retraités). Exonération si le traitement net est inférieur à 1 466,72 € (indice majoré 313).
- 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 : _____ LIBELLE : _____

GESTION POSTE : _____ SIRET : _____

IDENTIFICATION : _____

MIN. : _____ GRADE : _____ ENFANTS À CHARGE : _____ ÉCH. : _____ INDICE OU NB. D'HEURES : _____ TAUX HORAIRE OU NBI : _____ TEMPS PARTIEL : _____

NUMÉRO : _____ CLÉ : _____ N° DOS. : _____

ÉLÉMENTS

CODE	ÉLÉMENTS	A PAYER	A DÉDUIRE	POUR INFORMATION
101000	TRAITEMENT BRUT	2 539,83		
101050	RETENUE PC		261,35	
102000	INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE	25,39		
104000	SUPPL. FAMILIAL TRAITEMENT	86,86		
200205	HEURES ANNÉES ENSEIGN.	122,20		
200364	ISOE PART FIXE	101,13		
200576	MAJOR. 1 ^{RE} HSA D'ENSEIGN.	24,44		
401201	CSG NON DÉDUCTIBLE		68,05	
401301	CSG DÉDUCTIBLE		144,61	
401501	CRDS		14,18	
403201	COT. PAT. FDS NAT. AIDE LOGT			
403300	COTIS. PATRON. ALLOC. FAMIL.			
403801	CONT. SOLIDARITÉ AUTONOMIE			
404001	COT. PAT. MALADIE DELAFON.			25
411050	CONTRIB. PC			
411058	CONTRIBUTION ATI			
414000	CHARGE ÉTAT MALADIE			
414200	CHARGE ÉTAT ACC. TRAVAIL			
501080	COTIS. OUVR. RAFP		18,00	
501180	COTIS. PAT. RAFP			
554500	COT. PAT. VST TRANSPORT			
555010	CONTRIBUTION SOLIDARITÉ		26,07	
604972	TRANSFERT PRIMES/POINTS		13,92	

VOIR EXPLICATIONS AU VERSO

RAPPELS : VOIR DÉCOMPTÉ

NUMÉRO SÉCURITÉ SOCIALE	TOTAUX DU MOIS	2 899,85	546,18	
BASE SS DE L'ANNÉE	BASE SS DU MOIS			
	26			
MONTANT IMPOSABLE DE L'ANNÉE	MONTANT IMPOSABLE DU MOIS			
	2 435,90	27		

COMPTABLE ASSIGNATAIRE

MIS EN PAIEMENT LE

VIRE AU COMPTE N°

BULLETIN DE PAYE N° ORDRE : 2

MOIS DE : 1

TEMPS DE TRAVAIL : 3 + DE 120 H

COÛT TOTAL EMPLOYEUR : 2 899,85

NET A PAYER : 2 353,67

TOTAL CHARGES PATRONALES : 546,18

Bulletin de salaire d'un professeur certifié au 8^e échelon ayant deux enfants à charge, enseignant dans un établissement classé en zone 2 de l'IR avec une HSA. **Au 1^{er} janvier 2017 comme en 2016, nouvelle augmentation de la retenue pour pension.**

Nouvelle carrière : reclassement au 1^{er} septembre 2017

Chacun sera reclassé dans la nouvelle carrière au 1^{er} septembre 2017.

- **En classe normale**, le reclassement se fera à échelon égal
- **En hors-classe**, les échelons seront renumérotés. Le reclassement se fera à l'échelon - 1 pour les professeurs certifiés et assimilés (exemple : le 6^e échelon actuel de la hors-classe sera renuméroté 5^e) et à l'échelon - 2 pour les professeurs agrégés (exemple : le 5^e échelon actuel de la hors-classe sera renuméroté 3^e).

Ce reclassement se fera avec conservation de l'ancienneté acquise. Lorsque cette ancienneté est égale ou supérieure à celle permettant d'accéder à l'échelon supérieur dans la nouvelle carrière, le reclassement se fera directement dans cet échelon supérieur, sans conservation d'ancienneté.

« Retrouvez dans ce supplément les évolutions indiciaires à venir, notamment dans la nouvelle classe exceptionnelle. »



Disponible dans votre section académique, téléchargeable sur notre site

www.snes.edu

LE BULLETIN DE PAYE : TITULAIRES ET STAGIAIRES

Précompte MGEN et couverture en prévoyance

La cotisation MGEN est directement prélevée par l'employeur qui la reverse à la mutuelle. Ce système de « précompte » permet à la mutuelle de connaître la situation indiciaire de l'agent pour lui payer les allocations journalières en cas d'arrêt maladie ordinaire de plus de trois mois sur une durée de 12 mois. Il est vivement conseillé aux personnes qui sont couvertes par la complémentaire collective de leur conjoint.e de vérifier qu'elles bénéficient bien d'une couverture en prévoyance pour pouvoir percevoir des allocations journalières en cas d'arrêt(s) maladie de plus de 3 mois. Si ce n'est pas le cas, elles ont tout intérêt à s'adresser à la MGEN pour bénéficier de la seule couverture prévoyance.

Depuis le 1^{er} janvier 2016, la MGEN propose quatre formules de couverture (Initiale, Référence, Équilibre ou Intégrale). Chaque offre comprend automatiquement une couverture en santé et en prévoyance. Les adhérents MGEN peuvent changer de formule au 1^{er} janvier de chaque année à condition d'avoir cotisé au minimum trois ans, mais la demande doit être faite à l'avance. Pour changer au 01/01/17, il fallait en avoir fait la demande avant le 31 octobre 2016. Il convient de vérifier les échéances auprès de la MGEN pour le 1^{er} janvier 2018. Au 1^{er} juillet 2017, une nouvelle convention de référencement sera établie entre le ministère et un ou plusieurs organismes de protection sociale complémentaire.

Indice net majoré (INM)	TRAITEMENT BRUT mensuel	SALAIRES NETS (hors toute indemnité, supplément familial ou précompte mutualiste)			SUPPLÉMENT FAMILIAL		
		Zone 1	Zone 2	Zone 3	1 enfant : 2,29 €		
					2 enfants	3 enfants	Par enfant en +
327	1 532,33	1 268,44	1 240,51	1 226,54	73,79	183,56	130,81
345	1 616,67	1 339,03	1 309,56	1 294,83	73,79	183,56	130,81
353	1 654,16	1 370,40	1 340,25	1 325,17	73,79	183,56	130,81
366	1 715,08	1 421,38	1 390,12	1 374,49	73,79	183,56	130,81
370	1 733,82	1 437,07	1 405,47	1 389,66	73,79	183,56	130,81
382	1 790,06	1 484,13	1 451,50	1 435,19	73,79	183,56	130,81
383	1 794,74	1 488,05	1 455,34	1 438,98	73,79	183,56	130,81
400	1 874,41	1 554,72	1 520,55	1 503,47	73,79	183,56	130,81
407	1 907,21	1 582,17	1 547,40	1 530,02	73,79	183,56	130,81
423	1 982,18	1 644,91	1 608,78	1 590,72	73,79	183,56	130,81
440	2 061,85	1 711,58	1 674,00	1 655,21	73,79	183,56	130,81
442	2 071,22	1 719,42	1 681,67	1 662,79	73,79	183,56	130,81
443	2 075,90	1 723,35	1 685,51	1 666,59	73,79	183,56	130,81
444	2 080,59	1 727,27	1 689,34	1 670,38	73,79	183,56	130,81
453	2 122,76	1 762,56	1 723,87	1 704,52	74,35	185,06	131,93
461	2 160,25	1 793,94	1 754,56	1 734,87	75,47	188,06	134,18
465	2 179,00	1 809,62	1 769,90	1 750,04	76,04	189,56	135,31
466	2 183,68	1 813,54	1 773,74	1 753,84	76,18	189,93	135,59
478	2 239,91	1 860,60	1 819,77	1 799,36	77,86	194,43	138,96
485	2 272,72	1 888,05	1 846,63	1 825,91	78,85	197,05	140,93
491	2 300,83	1 911,58	1 869,64	1 848,67	79,69	199,30	142,62
492	2 305,52	1 915,50	1 873,48	1 852,47	79,83	199,68	142,90
497	2 328,95	1 935,11	1 892,66	1 871,43	80,53	201,55	144,30
506	2 371,12	1 970,41	1 927,19	1 905,58	81,80	204,93	146,83
511	2 394,55	1 990,02	1 946,37	1 924,54	82,50	206,80	148,24
514	2 408,61	2 001,78	1 957,88	1 935,92	82,92	207,92	149,08
516	2 417,98	2 009,62	1 965,55	1 943,51	83,20	208,67	149,64
521	2 441,41	2 029,23	1 984,73	1 962,48	83,91	210,55	151,05
534	2 502,33	2 080,21	2 034,60	2 011,79	85,74	215,42	154,71
538	2 521,08	2 095,90	2 049,94	2 026,97	86,30	216,92	155,83
542	2 539,82	2 111,58	2 065,29	2 042,14	86,86	218,42	156,95
543	2 544,51	2 115,51	2 069,12	2 045,93	87,00	218,80	157,24
550	2 577,31	2 142,96	2 095,98	2 072,49	87,98	221,42	159,20
569	2 666,34	2 217,47	2 168,87	2 144,56	90,66	228,54	164,55
570	2 671,03	2 221,39	2 172,70	2 148,36	90,80	228,92	164,83
578	2 708,52	2 252,76	2 203,39	2 178,71	91,92	231,92	167,08
604	2 830,35	2 354,72	2 303,13	2 277,34	95,58	241,66	174,39
611	2 863,16	2 382,17	2 329,99	2 303,89	96,56	244,29	176,35
616	2 886,59	2 401,78	2 349,17	2 322,86	97,26	246,16	177,76
620	2 905,33	2 417,47	2 364,51	2 338,03	97,83	247,66	178,89
623	2 919,39	2 429,23	2 376,02	2 349,41	98,25	248,79	179,73
646	3 027,17	2 519,43	2 464,25	2 436,66	101,48	257,41	186,20
652	3 055,28	2 542,96	2 487,27	2 459,42	102,32	259,66	187,88
662	3 102,14	2 582,18	2 525,63	2 497,36	103,73	263,41	190,69
664	3 111,52	2 590,02	2 533,30	2 504,94	104,01	264,16	191,26
666	3 120,89	2 597,86	2 540,98	2 512,53	104,29	264,91	191,82
668	3 130,26	2 605,71	2 548,65	2 520,12	104,57	265,66	192,38
679	3 181,81	2 648,84	2 590,85	2 561,85	106,12	269,78	195,47
694	3 252,10	2 707,67	2 648,39	2 618,75	108,23	275,40	199,69
695	3 256,78	2 711,59	2 652,22	2 622,54	108,37	275,78	199,97
700	3 280,21	2 731,20	2 671,41	2 641,51	109,07	277,65	201,38
705	3 303,64	2 750,81	2 690,59	2 660,48	109,77	279,53	202,78
706	3 308,33	2 754,73	2 694,42	2 664,27	109,92	279,90	203,07
738	3 458,28	2 880,22	2 817,18	2 785,66	111,46	284,03	206,16
745	3 491,08	2 907,67	2 844,03	2 812,22	111,46	284,03	206,16
751	3 519,20	2 931,20	2 867,05	2 834,98	111,46	284,03	206,16
780	3 655,09	3 044,93	2 978,30	2 944,99	111,46	284,03	206,16
791	3 706,64	3 088,06	3 020,50	2 986,72	111,46	284,03	206,16
793	3 716,01	3 095,91	3 028,17	2 994,30	111,46	284,03	206,16
825	3 865,97	3 221,40	3 150,93	3 115,69	111,46	284,03	206,16
885	4 147,13	3 456,69	3 381,10	3 343,30	111,46	284,03	206,16
920	4 311,14	3 593,95	3 515,37	3 476,07	111,46	284,03	206,16
967	4 531,38	3 778,26	3 695,67	3 654,37	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				MOIS DE 1		TEMPS DE TRAVAIL 3 + DE 120 H	
GESTION POSTE		LIBELLE				SIRET	
IDENTIFICATION		GRADE		ENFANTS À CHARGE	ÉCH.	INDICE OU NB. D'HEURES	TAUX HORAIRE OU NBI
MIN.	NUMÉRO	CLÉ	N° DOS.				TEMPS PARTIEL
6	7			9		10	11
CODE	ÉLÉMENTS			A PAYER	A DÉDUIRE	POUR INFORMATION	
101000	TRAITEMENT BRUT 13			1 719,77			
104000	SUPP. FAMILIAL TRAITEMENT 15			2,29			
200364	ISOE PART. FIXE			101,13			
401112	COT. OUV. VIEILLESSE PLAFON. 14				125,80		
401210	CSG NON DEDUCTIBLE 16				42,99		
401310	CSG DEDUCTIBLE 17				91,36		
401510	CRDS 18				8,96		
402012	COT. OUV. MALADIE DÉPLAFONN. 19				13,67		
402112	COT. OUV. VIEILLESSE DÉPLAF. 20				7,29		
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 DÉPLAFONN.						
501010	COT. OUV. TRANCH. A IRCANTEC 21				50,99		23
501110	COT. PAT. TRANCH. A IRCANTEC						
554500	COT. PAT. VST TRANSPORT						
555010	CONTRIBUTION SOLIDARITÉ 22				16,25		
VOIR EXPLICATIONS AU VERSO							
RAPPELS : VOIR DÉCOMPTÉ							
NUMÉRO SÉCURITÉ SOCIALE				TOTAUX DU MOIS	1 823,19	357,31	
BASE SS DE L'ANNÉE		BASE SS DU MOIS		COÛT TOTAL EMPLOYEUR	NET A PAYER	1 465,88	TOTAL CHARGES PATRONALES
MONTANT IMPOSABLE DE L'ANNÉE		MONTANT IMPOSABLE DU MOIS 24					
		1 517,83 25					
COMPTABLE ASSIGNATAIRE							
MIS EN PAIEMENT LE							
VIRE AU COMPTE N°							

Bulletin de salaire
d'un professeur contractuel à l'indice 367
ayant un enfant à charge.

DANS VOTRE INTÉRÊT, CONSERVEZ CE DOCUMENT SANS LIMITATION DE DURÉE

- 1.** Mois de référence du paiement.
- 2.** Numéro d'ordre dans l'édition du bulletin de salaire.
- 3.** 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.
- 4.** Affectation :
 - code de gestion de la DRFIP ;
 - code de l'établissement d'affectation.
- 5.** Désignation en clair de l'établissement d'affectation.
- 6.** Identification du ministère :
 - 206 pour l'enseignement scolaire.
- 7.** Numéro INSEE ou numéro de Sécurité sociale.
- 8.** Catégorie.
- 9.** Enfants à charge :
 - Élément permettant d'établir les droits éventuels aux prestations familiales et au supplément familial de traitement.
- 10.** Indice nouveau majoré (INM) correspondant à la catégorie de non-titulaire.
- 11.** Fraction de service complet ou fraction indemnités de vacances.
- 12.** Codes informatiques utilisés par les services de la Trésorerie générale.
- 13.** Traitement brut fonction de l'indice détenu par le collègue et tenant compte d'un éventuel temps partiel.
- 14.** Assurance vieillesse :
 - 6,90 % du (traitement brut + IR + SFT + indemnités).
- 15.** Supplément familial de traitement.
- 16.** Contribution sociale généralisée (CSG non déductible du revenu imposable) :
 - 2,4 % du (traitement brut + IR + SFT + indemnités) x 98,25 %.
- 17.** Contribution sociale généralisée (CSG déductible du revenu imposable) :
 - 5,1 % du (traitement brut + IR + SFT + indemnités) x 98,25 %.
- 18.** Contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS) :
 - 0,5 % du (traitement brut + IR + SFT + indemnités) x 98,25 %. Elle est prélevée sur les revenus d'activité et de remplacement perçus depuis le 1^{er} février 1996 au taux uniforme de 0,5 %, non déductible de l'impôt sur le revenu.
- 19.** Assurance maladie :
 - 0,75 % du (traitement brut + IR + SFT + indemnités).
- 20.** Cotisation déplafonnée d'assurance vieillesse :
 - 0,40 % du (traitement brut + IR + SFT + indemnités).
- 21.** Cotisation retraite complémentaire IRCANTEC :
 - 2,80 % du (traitement brut + IR + indemnités).
- 22.** Contribution solidarité : 1 % du (traitement brut + IR + SFT + indemnités - **14** - **19** - **20** - **21**). C'est la cotisation chômage due par tous les agents de l'État en activité. Exonération si le traitement net est inférieur à 1 466,72 € (indice majoré 313).
- 23.** Cotisations patronales (pour information).
- 24.** Base Sécurité sociale :
 - il s'agit de la somme du traitement brut, de l'IR, du SFT et des indemnités.
- 25.** 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

Traitements au 1^{er} février 2017

Échelons Grades	1	2	3	4	5	6	7	8
MA : catégorie I	349	376	395	416	439	460	484	507
MA : catégorie II	321	335	351	368	384	395	416	447
MA : catégorie III	309	312	314	321	337	356	374	390

MA ET CONTRACTUELS

Indices	TRAITEMENT brut mensuel	SALAIRES NETS			SUPPLÉMENT FAMILIAL		
		Sans précompte mutualiste			1 enfant : 2,29 €		
		zone 1	zone 2	zone 3	2 enfants	3 enfants	par enfant en +
309	1 447,98	1 212,84	1 189,01	1 177,08	73,79	183,56	130,81
312	1 462,04	1 224,27	1 200,41	1 188,50	73,79	183,56	130,81
314	1 471,41	1 232,00	1 208,08	1 196,12	73,79	183,56	130,81
321	1 504,21	1 259,46	1 235,01	1 222,79	73,79	183,56	130,81
324	1 518,27	1 271,23	1 246,56	1 234,22	73,79	183,56	130,81
335	1 569,82	1 314,40	1 288,89	1 276,13	73,79	183,56	130,81
337	1 579,19	1 322,24	1 296,58	1 283,75	73,79	183,56	130,81
349	1 635,42	1 369,32	1 342,74	1 329,45	73,79	183,56	130,81
351	1 644,79	1 377,16	1 350,42	1 337,06	73,79	183,56	130,81
356	1 668,22	1 396,79	1 369,67	1 356,11	73,79	183,56	130,81
367	1 719,77	1 439,95	1 411,98	1 398,02	73,79	183,56	130,81
368	1 724,46	1 443,88	1 415,84	1 401,83	73,79	183,56	130,81
371	1 738,52	1 439,69	1 427,38	1 413,25	73,79	183,56	130,81
374	1 752,57	1 451,32	1 438,92	1 424,69	73,79	183,56	130,81
376	1 761,95	1 475,27	1 446,61	1 432,32	73,79	183,56	130,81
384	1 799,43	1 490,13	1 461,20	1 446,73	73,79	183,56	130,81
390	1 827,55	1 513,41	1 484,05	1 469,34	73,79	183,56	130,81
395	1 850,98	1 532,81	1 503,05	1 488,18	73,79	183,56	130,81
403	1 888,47	1 563,87	1 533,49	1 518,33	73,79	183,56	130,81
416	1 949,39	1 614,32	1 582,96	1 567,31	73,79	183,56	130,81
425	1 991,56	1 649,24	1 617,19	1 601,19	73,79	183,56	130,81
431	2 019,68	1 672,53	1 640,03	1 623,80	73,79	183,56	130,81
439	2 057,16	1 703,56	1 670,49	1 653,96	73,79	183,56	130,81
447	2 094,65	1 734,60	1 700,91	1 684,09	73,79	183,56	130,81
460	2 155,57	1 785,04	1 750,39	1 733,07	75,34	187,69	133,90
484	2 268,04	1 878,20	1 841,72	1 823,49	78,71	196,68	140,65
498	2 333,64	1 932,52	1 894,98	1 876,24	80,68	201,93	144,59
507	2 375,81	1 967,43	1 929,22	1 910,13	81,94	205,31	147,12
596	2 792,87	2 312,79	2 267,89	2 245,45	94,46	238,67	172,14
620	2 905,34	2 405,95	2 359,22	2 335,87	97,83	247,67	178,89
650	3 045,92	2 522,36	2 473,37	2 448,89	102,05	258,91	187,32
672	3 149,01	2 607,72	2 557,11	2 531,78	105,14	267,16	193,51
783	3 669,16	3 017,50	2 961,53	2 933,53	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 1203,32 €

CONTRACTUELS

CONTRACTUELS EN FORMATION INITIALE

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

1. Catégorie de classement

Le décret n°2016-1171 du 29 août 2016 prévoit que les contractuel.e.s sont classé.e.s en deux catégories en fonction de leurs diplômes.

• **1^{re} catégorie** : contractuels remplissant les conditions de diplôme pour passer le concours interne des corps concernés.

• **2^e catégorie** : 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-EN 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 contractuel.e.s 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^{er} 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 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^{er} février 2017 des assistants étrangers de langue vivante est de 976,49 € brut (soit 793,79 € net).

INDEMNITÉS (montants bruts au 1/02/2017)

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 suit les mêmes règles que celles applicables pour le calcul du traitement principal. Est désormais mensualisée : 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^e en octobre, puis 1/12^e 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 sujétions particulières aux D-CIO, CO-Psy et documentalistes. 590,04 €/an, versement mensuel ; suit le même sort que le traitement.

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, mensualisée maintenant.

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 suivi des apprentis. Elle est versée à taux plein pour les personnels qui enseignent à temps plein en apprentissage. Dans le cas d'enseignants assurant un service mixte, pour partie devant des élèves, pour partie devant des apprentis, le prorata de l'indemnité de suivi des apprentis à verser sera calculé sur la base des heures d'enseignement rémunérées sur le budget de la convention par rapport au temps total de service. Montant annuel : 1 213,56 €.

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 Eclair, 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 ».

Les arrêtés du 30 janvier 2015 fixant la liste des REP et « réseau d'éducation prioritaire renforcé » (REP+) ont été publiés au BO n° 6 du 5 février 2015. 704 collèges sont classés REP et 351 portent l'étiquette REP+. La rémunération annuelle brute est de 2 312 € 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 €.

HEURES SUPPLÉMENTAIRES – TEMPS PARTIEL

Taux des heures supplémentaires au 1^{er} février 2017

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 spéciale : c'est le montant de 1/36^e 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^e échelon. Au 8^e échelon, pour porter la rémunération d'une HS à 125 % de cette heure ordinaire, il faudrait par exemple augmenter le taux annuel de l'HSA de plus de 90 % pour les certifiés.

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

Catégories de bénéficiaires	ORS	Code	MONTANTS BRUTS			
			1 ^{re} heure-année (*)	Autre heure-année	Heure de suppléance effective	Heure de colle
• Professeurs de chaires supérieures	8 heures	157	4 341,67	3 618,06	125,63	75,38
	9 heures	01	3 859,27	3 216,06	111,67	67,00
	10 heures	90	3 473,34	2 894,45	100,50	60,30
	11 heures	91	3 157,58	2 631,32	91,37	54,82
• Autres professeurs donnant tout leur service en CPGE	8 heures	161	3 527,06	2 939,22	102,06	61,23
	9 heures	06	3 135,17	2 612,64	90,72	54,43
	10 heures	07	2 821,65	2 351,38	81,64	48,99
	11 heures	08	2 565,14	2 137,61	74,22	44,53
• Prof. agrégé hors classe	15 heures	03	2 069,21	1 724,34	59,87	
• Prof. agrégé classe normale	15 heures	10	1 881,10	1 567,58	54,43	
• Prof. certifié hors classe	18 heures	78	1 451,70	1 209,75	42,01	
• Prof. certifié biadmissible	18 heures	13	1 380,72	1 150,60	39,95	
• Prof. certifié classe normale	18 heures	14	1 319,73	1 099,77	38,19	
• Adjoints 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	18 heures	54	996,61	830,51	28,84	
• MA III	18 heures	61	907,07	755,89	26,25	
• Contractuels 2 ^e catégorie	18 heures	119	1 221,11	1 017,59	35,33	
• Contractuels 1 ^{re} catégorie	18 heures	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 × 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 × 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 83,64 €/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 m³ pour l'agent, 22 m³ pour le conjoint, partenaire PACS ou le concubin*, 3,5 m³ par enfant ou ascendant à charge) ; $D =$ distance kilométrique séparant les deux résidences administratives, d'après l'itinéraire le plus court par la route.

* Sous réserve que les ressources personnelles du conjoint, du partenaire PACS ou du concubin n'excèdent pas le traitement brut afférent à l'indice nouveau majoré 309 (17 375,78 euros/an à compter du 1^{er}/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^e classe ou selon taux des indemnités kilométriques si utilisation du véhicule.

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

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^{er}/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, il faut respecter le délai de 48 heures pour adresser l'avis d'arrêt de travail à l'administration, sous peine d'un premier avertissement de sa part. En cas de récurrence de retard dans l'acheminement de l'avis dans les 24 mois suivants, une réduction de salaire de moitié est appliquée pour la période comprise entre la date d'établissement du nouvel avis et la date d'envoi de celui-ci. Cette mesure prise par l'administration ne vaut pas en cas d'hospitalisation ou si le fonctionnaire justifie dans un courrier, adressé dans les 8 jours suivant l'avis d'arrêt, de l'impossibilité d'envoyer cet avis en temps utile.

CONGÉS MALADIE DITS « ORDINAIRES »

Durée maximale de 12 mois : 3 mois à plein traitement, 9 mois à demi-traitement complété par des allocations journalières de la MGEN si l'on est mutualiste (on touche alors en tout 77 % du traitement brut). 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^{er} avril 2017, l'administration regardera la période allant du 2 avril 2016 au 1^{er} avril 2017 inclus pour calculer le nombre de jours de congé maladie dont vous avez déjà bénéficié. Après six mois de congé ordinaire, l'administration vous fait passer une visite médicale d'aptitude avant la reprise.

CONGÉ LONGUE MALADIE, CONGÉ LONGUE DURÉE

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, accompagnée 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 êtes mutualiste).

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 êtes mutualiste.

ment complété par la MGEN si vous êtes mutualiste. La première année de CLD s'appelle congé longue maladie.

À la fin d'un CLM ou CLD, le collègue doit 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) NOUVEAUTÉ

Tout collègue peut demander à l'issue d'un congé de maladie, un **congé de longue maladie ou un congé de longue durée** à accomplir un service à **temps partiel pour raison thérapeutique**.

Le TPT est accordé pour une période de trois mois renouvelable dans la limite d'un an pour une même affection. Le fonctionnaire autorisé à travailler à temps partiel pour raison thérapeutique perçoit l'intégralité de son traitement pendant toute la durée du TPT.

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.

La nouveauté de 2017 **consiste en la suppression de la condition de six mois d'arrêt continu. 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^{er} ou 2^e enfant : 16 semaines** (6 semaines avant et 10 après la naissance) ;
- **3^e 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) ;

Dans certains cas, la période prénatale du congé de maternité peut être reportée sur la période postnatale.

Pendant le congé maternité, le fonctionnaire est rémunéré à plein traitement, même si avant le congé maternité, le collègue 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.

Ce congé 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 du fonctionnaire :

- 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 55,21 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 fonctionnaire titulaire ou non, 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^{er} avril 2017

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(e). 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 est, jusqu'au 30 juin 2017, le seul organisme référencé par le ministère de l'Éducation nationale 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 (la taxe de 7 % sur les

contrats solidaires et responsables vise à financer intégralement la CMU complémentaire et l'Aide pour une Complémentaire Santé), 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 se renforce 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^{er} janvier 2016 en modulant les cotisations en fonction de la tranche d'âge et de l'offre de prestations choisie. La MGEN s'éloigne ainsi 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.

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. Après leur gel en 2015, leur augmentation de 0,1 % en 2016, la plupart des prestations familiales n'ont augmenté au 1^{er} avril 2017 que de 0,3 % en raison d'une très faible inflation.

L'année de référence est l'avant-dernière année civile précédant la période de paiement, soit les revenus de 2015 pour les prestations versées en 2017. Les prestations familiales ne sont soumises ni à l'impôt sur le revenu ni à la CSG. Mais elles sont, sauf exceptions⁽¹⁾, assujetties à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) au taux de 0,5 %.

L'allocation de base de la PAJE vise à compenser le coût lié à l'entretien de l'enfant. Elle est recentrée depuis 2014 sur les familles les plus en difficulté. Pour les enfants nés à partir du 1^{er} avril 2014, elle est divisée par deux pour les couples dont les revenus dépassent un certain plafond : par exemple un couple avec deux enfants qui gagne entre 3 630,25 € et 4 337 € par mois (ou entre 2 953,50 € et 3 528,41 € par mois avec un seul revenu) touchera seulement 92,31 € par mois au lieu de 184,62 €.

De même la majoration du complément de libre choix d'activité pour les personnes ne bénéficiant pas de l'allocation de base a été supprimée pour les enfants nés à partir du 1^{er} avril 2014.

Le montant des allocations familiales est par ailleurs modulé depuis le 1^{er} juillet 2015 en fonction des ressources du foyer (divisé par deux ou par quatre si les revenus du foyer dépassent un certain plafond).

Pour les différentes prestations soumises à conditions de ressources, le plafond de ressources a été revalorisé de 0,4 % au 1^{er} janvier 2016. Les heures supplémentaires sont prises en compte pour déterminer la base ressources du foyer mais pas les salaires des étudiants de moins de 25 ans au 1^{er} janvier de l'année de référence dans la limite de trois fois le SMIC ni les majorations de pensions pour charge de famille (mais ces dernières ne sont plus exonérées de l'impôt sur le revenu).

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 907,19 euros.

Tous les montants nets indiqués ici sont ceux valables à compter du 01/04/2017.

A. LES PRESTATIONS FAMILIALES SANS CONDITIONS DE RESSOURCES

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^{er} juillet 2015, de la tranche de revenus du foyer : 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	Montant net de base
2	129,86 €
3	296,24 €
Par enfant supplémentaire	+ 166,38 €

Le montant mensuel ci-dessus est divisé par 2 (ou par 4) si les ressources du foyer dépassent un certain plafond : par exemple 67 408 € (ou 89 847 €) par an pour deux enfants (+ 5 617 € 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 64,93 € (divisée par deux ou quatre si les ressources du foyer dépassent les plafonds indiqués plus haut) 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. Son montant est de :

- ➔ 23,87 € s'il a moins de 11 ans ;
- ➔ 14,98 € s'il a entre 11 et 16 ans ;
- ➔ 23,01 € 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 82,11 € (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

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
146,09 €	109,65 €

ALLOCATION JOURNALIÈRE DE PRÉSENCE PARENTALE

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 :

- 43,14 € pour un couple ;
- 51,26 € pour une personne seule.

Si la maladie de l'enfant entraîne des coûts importants, un complément mensuel forfaitaire pour frais de 110,34 € est attribué au couple ou à la personne isolée, sous certaines conditions de ressources notamment (voir plafond 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	130,51 €		Prestation versée dans tous les cas à laquelle peut s'ajouter un complément accordé en fonction de la catégorie.
Complément 1 ^{re} catégorie	97,88 €	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 ^e catégorie	265,10 €	+ 53,02 €	
Complément 3 ^e catégorie	375,21 €	+ 73,41 €	
Complément 4 ^e catégorie	581,46 €	+ 232,47 €	
Complément 5 ^e catégorie	743,13 €	+ 297,72 €	
Complément 6 ^e catégorie	1 107,49 €	+ 436,39 €	

B. LES PRESTATIONS FAMILIALES SOUS CONDITION DE RESSOURCES

PLAFONDS DE RESSOURCES 2015 POUR LES PRESTATIONS HORS PAJE (MÉTROPOLE ET DOM, HORS MAYOTTE)

Nombre d'enfant(s)	Couple avec un seul revenu [1]	Parent isolé ou couple avec deux revenus [2]	Plafonds particuliers [3]
1	26 184 €	34 604 €	24 404 €
2	31 421 €	39 841 €	30 036 €
3	37 705 €	46 125 €	35 668 €
Par enfant supplémentaire	+ 6 284 €	+ 6 284 €	+ 5 632 €

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 169,03 €/mois.

Il est majoré (236,71 €) 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	23 066 €	18 856 €
Par enfant supplémentaire	+ 3 143 €	+ 3 143 €

Dans les DOM (uniquement plafond de ressources de la colonne [3]), le montant de base s'élève à 96,55 €, 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 135,18 € si les ressources sont inférieures à la moitié du plafond particulier : 12 202 € pour un enfant (+ 2 816 € 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) :

Montants forfaitaires majorés pour parent isolé		
Nombre d'enfants	Montants forfaitaires majorés	
	1/04/2017	1/09/2017
0 enfant (à partir de la déclaration de grossesse)	689,29 €	700,46 €
1 enfant	919,05 €	933,95 €
Par enfant supplémentaire	+ 229,76 €	+ 233,49 €

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	1/04/2017	1/09/2017
Personne seule	64,41 €	65,46 €
2 personnes	128,83 €	130,92 €
3 personnes et plus	159,42 €	162,01 €

L'ALLOCATION DE RENTRÉE SCOLAIRE

Accordée aux familles de revenu modeste (pour le plafond de ressources en métropole comme dans les DOM, voir la colonne 3 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 2017 de :

- 364,09 € pour un enfant âgé de 6 à 10 ans.
- 384,17 € pour un enfant âgé de 11 à 14 ans.
- 397,49 € pour un enfant âgé de 15 à 18 ans.

PRESTATION D'ACCUEIL DU JEUNE ENFANT (PAJE)

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⁽¹⁾

Prime à la naissance : cette prime d'un montant net de 923,08 € est versée, en une seule fois, lors du septième mois de grossesse. Versée autant de fois que d'enfants à naître (jumeaux, triplés...).

Prime à l'adoption : cette prime d'un montant net de 1 846,15 € est versée, en une seule fois, dès l'arrivée au foyer d'un enfant âgé de moins de 20 ans.

TABLEAU DES PLAFONDS DE RESSOURCES ANNUELLES (REVENUS 2015) POUR LES PRIMES À LA NAISSANCE, À L'ADOPTION ET L'ALLOCATION DE BASE

Situation familiale	1 enfant	2 enfants	par enfant supplémentaire
Enfant né ou adopté avant le 1^{er} avril 2014			
Pour les primes à la naissance, à l'adoption et l'allocation de base			
Couple avec un seul revenu	35 871 €	43 045 €	+ 8 609 €
Parent isolé ou couple avec deux revenus	47 405 €	54 579 €	+ 8 609 €
Enfant né ou adopté à compter du 1^{er} avril 2014			
Pour bénéficier de la prime à la naissance, à l'adoption et du taux partiel de l'allocation de base			
Couple avec un seul revenu	35 872 €	42 341 €	+ 6 469 €
Parent isolé ou couple avec deux revenus	45 575 €	52 044 €	+ 6 469 €
Pour bénéficier du taux plein de l'allocation de base			
Couple avec un seul revenu	30 027 €	35 442 €	+ 5 415 €
Parent isolé ou couple avec deux revenus	38 148 €	43 563 €	+ 5 415 €

2. ALLOCATION DE BASE

Cette allocation est versée, sous condition de ressources (voir tableau), aux parents à compter de la date de 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.

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^{er} avril 2014 quand les revenus des parents dépassent un certain plafond (voir le bas du tableau). Cette mesure pénalise nombre de familles.

- Taux plein : 184,62 €.
- Taux partiel : 92,31 €.

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

3. COMPLÉMENTS DE LIBRE CHOIX

La PAJE comporte également des compléments de libre choix :

- Le complément de libre choix d'activité (CLCA) s'adresse au parent qui cesse de travailler ou décide de travailler à temps partiel pour s'occuper de son enfant de moins de trois ans né ou adopté avant le 1^{er} avril 2014. Le montant du CLCA dépend de votre situation (interruption totale ou réduction de l'activité professionnelle), de la perception (ou non) de l'allocation de base et de son taux (plein ou partiel). À partir de trois enfants nés ou adoptés avant le 1^{er} avril 2014 et si le plus jeune a moins d'un an, le parent peut choisir entre le CLCA et le COLCA (complément optionnel de libre choix d'activité) dont le montant est plus important (640,88 € ou 827,35 €) mais qui est versé sur une période plus courte (12 mois maximum à partir de la naissance ou adoption).

- Le complément de libre choix du mode de garde (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.

Prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE)

Cette prestation est attribuée dans les mêmes conditions que le CLCA mais elle ne concerne que les enfants nés ou adoptés à partir du 1^{er} janvier 2015.

Le montant ne dépend que de votre situation.

Situation du parent	Montant net mensuel
Activité totalement interrompue	392,09 €
Temps partiel de 50 % maximum	253,47 €
Temps partiel entre 50 et 80 %	146,21 €

La PreParE peut être attribuée aux deux parents successivement ou simultanément jusqu'à la limite applicable. En cas de partage simultané, le montant total des deux prestations ne peut pas dépasser 392,09 €. En cas de naissance de triplés, chacun des membres du couple ne peut bénéficier de la prestation que pendant 48 mois maximum dans la limite du sixième anniversaire des enfants.

Si vous avez au moins trois enfants, vous pouvez choisir de bénéficier de la PreParE majorée. D'un montant de 640,88 €, 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^{er} 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 (2015) 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

• **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

Attribution de logements sociaux : plafonds de ressources à compter du 1^{er} janvier 2017

Catégorie de ménages	Revenus imposables de l'année n-2 (2015) en €		
	Logements HLM		
	Paris et communes limitrophes	Île-de-France, hors Paris et communes limitrophes	Autres Régions
1 personne	23 146	23 146	20 123
2 personnes	34 593	34 593	26 872
3 personnes (*)	45 367	41 583	32 316
4 personnes	54 141	49 809	39 013
5 personnes	64 417	58 964	45 867
6 personnes	72 486	66 353	51 723
par personne suppl. :	+ 8 077	+ 7 393	+ 5 769
Logements PLI (prêt locatif intermédiaire)			
	Zone A	Zone B	Zone C
1 personne	41 663	32 197	28 172
2 personnes	62 267	42 995	37 621
3 personnes (*)	74 849	51 706	45 242
4 personnes	89 656	62 421	54 618
5 personnes	106 135	73 432	64 253
6 personnes	119 435	82 757	72 412
par personne suppl. :	+ 13 307	+ 9 230	+ 8 077

* ou jeune ménage sans personne à charge (conjoints mariés dont la somme des âges est au plus égale à 55 ans).

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^{er} 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

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 2015) 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

Séjours d'enfants	CONDITIONS D'ATTRIBUTION Moins de 18 ans + quotient familial	Taux 2017 (€)
<ul style="list-style-type: none"> Centres de vacances avec hébergement, colonies de vacances Séjours linguistiques 	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"> – de 13 ans : 7,31 € / jour • 13 ans à 18 ans : 11,06 € / jour
Centres de loisirs sans hébergement		<ul style="list-style-type: none"> • 5,27 € / journée complète • 2,66 € / demi-journée
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"> • 7,69 € / journée si pension complète • 7,34 € / journée si autre formule
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"> • de 5 à 21 jours : 3,60 € / jour • 21 jours ou + par an : forfait de 75,74 €

3. ENFANCE

Aide aux familles au titre des jeunes enfants	CONDITIONS D'ATTRIBUTION	Taux 2017 (€)
– 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.	22,76 € / jour
– Garde des enfants 0-3 ans et 3-6 ans [chèques emploi-service universel (CESU)*] Site Internet : www.cesu-fonctionpublique.fr	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 (2015) et les parts fiscales.	RFR pour 1,25 part fiscale (ajouter 524 € / 0,25 part supplémentaire) : <ul style="list-style-type: none"> • jusqu'à 27 000 € : 700 € • 27 001 > 35 999 € : 400 € Familles monoparentales : <ul style="list-style-type: none"> • jusqu'à 27 000 € : 840 € • 27 001 > 35 999 € : 480 € • à partir de 36 000 € : 265 €
Aides aux familles au titre des enfants handicapés	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.	159,24 € / 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.	20,85 € / 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.

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 : 1,22 € / repas, jusqu'à l'indice 474 à compter du 1^{er} avril 2017.

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 21/04/2016

Revenu brut global mensuel		Participation de l'État	
Personne seule	Ménage	PAP	Aide habitat - cadre de vie
Jusqu'à 836 €	Jusqu'à 1 452 €	90 %	65 %
De 837 € à 895 €	De 1 453 € à 1 551 €	86 %	59 %
De 896 € à 1 010 €	De 1 552 € à 1 698 €	79 %	55 %
De 1 011 € à 1 091 €	De 1 699 € à 1 756 €	73 %	50 %
De 1 092 € à 1 141 €	De 1 757 € à 1 820 €	64 %	43 %
De 1 142 € à 1 259 €	De 1 821 € à 1 923 €	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.

Coordonnées des caisses : www.travailler-mieux.gouv.fr/Liste-des-Caisses-regionales-d.html

Numéro de téléphone unique : 3960 (prix appel local)

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.

RETRAITE ADDITIONNELLE 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, toutes les heures supplémentaires. Le plafond est évalué chaque mois, ainsi des cotisations peuvent être prélevées au mois $m+1$ au titre d'indemnités perçues au mois m . S'il y a « employeurs » multiples (par exemple, pour un enseignant du second degré effectuant des enseignements dans le supérieur ou pour le versement des vacances d'examen), « l'employeur principal » centralise les informations et régularise les versements. La garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA) est soumise à cotisation indépendamment du plafond.

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	Année		Année
1	2005	0,04	2005
0,983284	2006	0,0408	2006
0,970666	2007	0,04153	2007
0,965838	2008	0,04219	2008
0,956278	2009	0,04261	2009
0,951520	2010	0,04283	2010
0,946790	2011	0,04304	2011
0,930925	2012	0,04378	2012
0,921659	2013	0,04421	2013
0,912534	2014	0,04465	2014
0,873210	2015	0,04465	2015
0,835631	2016	0,04474	2016
0,833125	2017	0,04487	2017

Tandis que la valeur d'acquisition d'un point augmentait de 19,67 % en onze ans, la valeur de liquidation augmentait de 11,85 % pour la même période mais au fur et à mesure de la lente montée en charge du régime et ainsi entre 2014 et 2016, chaque année la valeur d'acquisition d'un point a augmenté de 4,5 % pour un gel de la valeur de service en 2015 et une légère augmentation de 0,2 % en 2016. Les écarts se creusent...

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

LES PENSIONS VERSÉES

Elles ne peuvent l'être qu'à partir de 60 ans puis, 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 2017 devrait percevoir un premier versement correspondant aux droits acquis jusqu'en 2016, le complément lui étant versé en 2018.

LIQUIDATION EN 2017

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 2017 sera de $4\,500/100 \times 4,487 \times 24,62 = 4\,971,15$ €.

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	4,487 €
63 ans	1,04	4,6665 €
64 ans	1,08	4,8460 €
65 ans	1,12	5,0254 €
66 ans	1,17	5,2498 €
67 ans	1,22	5,4741 €

Avec 6 000 points, pour une liquidation concernant un(e) bénéficiaire né(e) le 25/02/1954 avec une date d'effet au 01/09/2017, le calcul du coefficient est $1,00 + ([1,04 - 1,00] \times 6/12) = 1,02$. La rente annuelle est alors de $6\,000/100 \times 1,02 \times 4,487 = 274,60$ €.

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. Par une telle modalité, 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.

Il s'agit d'un capital de près de 20 milliards d'euros. Pour le SNES et la FSU, ce fonds de pension 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 ? En effet, la valeur des points déjà achetés par les cotisations n'est pas maintenue face à l'inflation et les perspectives de rendement et de taux de remplacement du salaire par la pension sont faibles, et ce au prix du placement de ressources publiques sur les marchés financiers.