

LE POINT SUR LES SALAIRES



TRAITEMENTS, INDEMNITÉS ET PRESTATIONS FAMILIALES

ACTUALISATION AU 1^{ER} FÉVRIER 2022

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 maladie
- Mutualité

Page 10

- Situation familiale : SFT/congés

Pages 11 à 13

- Prestations familiales
- Prestation d'accueil du jeune enfant

Pages 14 à 16

- Prestations d'action sociale

Page 17

- Régime additionnel de la Fonction publique

Ont participé à l'élaboration de ce supplément

Christophe Barbillat, Gracianne Charles,
Monique Daune, Nadine Krantz,
Hervé Moreau, Emmanuel Séchet,
Erick Staëlen

Le déclassement salarial encore plus visible

Un professeur certifié, CPE ou Psy-ÉN commence aujourd'hui à moins de 1,2 Smic contre plus de deux fois au début des années 1980. Résultat, nos collègues, en début de carrière, sont éligibles à la prime d'activité. Les jeunes professeurs, CPE et Psy-ÉN, recrutés à bac +5 par un concours difficile, relèvent donc d'une politique de lutte contre la pauvreté...

Depuis la désindexation de la valeur du point d'indice de la Fonction publique sur les prix, le pouvoir d'achat a fortement baissé. Les augmentations de la retenue pour pension civile (7,85 % en 2010 à 11,10 % actuellement soit + 41%) et celle de la CSG (+ 22,7 % au 1^{er} janvier 2018) ont accentué le phénomène. Pouvant difficilement esquiver la question des salaires et confrontés notamment à la crise de recrutement dans le second degré, les gouvernements ont cherché à contourner les exigences de revalorisation de nos métiers par des systèmes indemnitaires et rémunérations accessoires (frais de transport par exemple, action sociale...), le but étant de se cantonner à des mesures limitées et sélectives.

La récente prime dégressive dite « prime Grenelle » attribuée pendant 13 ans et demi en est la parfaite illustration. La revalorisation doit être un sujet en soi ; vouloir la lier, comme en rêvent certains, à une évolution du métier synonyme d'accroissement du temps et de la charge de travail est inacceptable. C'est ce raisonnement qui avait prévalu lors de l'imposition d'une seconde heure supplémentaire, élément important de discrimination salariale dont sont victimes les femmes. C'était avant tout une augmentation de la charge de travail et un élément majeur d'épuisement professionnel que le ministre avait retenu contre l'opposition unanime des organisations syndicales.

Pour assurer le maintien du pouvoir d'achat, il n'y a pas d'autre voie que le retour de l'indexation de l'évolution de traitement sur celle des prix. Or, lors de ces 11 dernières années, le point d'indice n'a évolué que 3 fois (+ 0,5 % en juillet 2010, + 0,6 % en juillet 2016 et + 0,6 % en février 2017).

L'état des rémunérations des personnels du second degré impose un effort important du gouvernement qui s'inscrit dans la durée et concerne toute la profession. La qualité du service public d'Éducation est en jeu.

L'amélioration des salaires et des conditions de travail des professeurs, CPE, Psy-ÉN, AED et AESH est une nécessité et une revendication majeure du SNES-FSU. Le choix n'est pas entre l'emploi et les salaires, d'autant que le second degré est sacrifié sur tous les plans : c'est la conjonction des deux qu'il nous faut et pour laquelle se bat le SNES-FSU. ■



Emmanuel Séchet
secrétaire
général adjoint



Erick Staëlen
secrétaire
national

LE BULLETIN DE PAYE : TITULAIRES ET STAGIAIRES

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

Échelons/Grades	Adjoints d'enseignement	PEGC hors-classe	PEGC classe exceptionnelle	Professeurs certifiés, CPE et Psy-EN classe normale	Professeurs certifiés biadmissibles	Professeurs certifiés, CPE et Psy-EN hors-classe	Professeurs certifiés, CPE et Psy-EN classe exceptionnelle	Professeurs agrégés classe normale	Professeurs agrégés hors-classe	Professeurs agrégés classe exceptionnelle	Professeurs de chaires supérieures
1	332	466	621	390		590	695	450	757	830	673
2	350	490	673	441		624	735	498	800	(a)	710
3	371	519	715	448	452	668	775	513	830	(b)	757
4	387	548	763	461	473	715	830	542	(a)		800
5	405	621	806	476	501	763	(a)	579			830
6	431	667		492	525	806		618			(a)
7	450			519	551	821		659			(c)
8	476			557	593			710			
9	506			590	635			757			
10	537			629	675			800			
11	560			673	703			830			

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 : 890 ; A2 : 925 ; A3 : 972). (b) La carrière se poursuit hors échelles indiciaires, aux rémunérations afférentes à la lettre B (équivalence indiciaire des trois chevrons : B1 : 972 ; B2 : 1013 ; B3 : 1067). (c) En cas d'accès à l'échelon spécial contingenté, la carrière se poursuit un an au B2, puis un an au B3.

- Mois de référence du paiement.
- Numéro d'ordre dans l'édition du bulletin de salaire.
- Temps de travail : la mention « + DE 120 H » n'a aucun rapport avec l'horaire de service du collègue. Cela signifie qu'il effectue un service à temps complet au regard de la Sécurité sociale ; dans le cas contraire, aucune mention n'est précisée.
- Affectation : code de gestion de la DRFIP ; code de l'établissement d'affectation.
- Désignation en clair de l'établissement d'affectation.
- Identification du ministère : 206 pour l'enseignement scolaire.
- Numéro INSEE ou numéro de Sécurité sociale.
- Grade.
- Enfants à charge : élément permettant d'établir les droits éventuels aux prestations familiales et au supplément familial de traitement.
- Échelon déterminant l'indice de rémunération.
- Indice majoré (IM) correspondant au grade et à l'échelon détenu.
- Fraction de service complet.
- Codes informatiques utilisés par les services de la 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 : 11,10 % du traitement brut.
- Indemnité de résidence (IR) : cette indemnité, initialement destinée à compenser les coûts plus importants dans certaines zones (grandes villes, communautés urbaines), est attribuée suivant la répartition des lieux d'exercice en trois zones. Zone 1 (taux : 3 % du traitement brut), zone 2 (taux : 1 %) et zone 3 sans indemnité. 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). Voir page 10.
- Heures supplémentaires HSA.
- Indemnité compensatrice tenant compte des traitements et indemnités bruts soumis pendant l'année 2020 à la contribution solidarité et à une CSG fictive au taux de 5,1 %. Ce montant restera identique toute l'année 2021.
- Voir page 3.
- Contribution sociale généralisée (CSG non déductible du revenu imposable) : 2,4 % du (traitement brut + IR + SFT + indemnités - transfert primes/points) × 98,25 % + 6,8 % du montant HS et IMP × 98,25 %.
- Contribution sociale généralisée (CSG déductible du revenu imposable) : 6,8 % du (traitement brut + IR + SFT + indemnités (sauf HS et IMP) - transfert primes/points) × 98,25 %.
- Contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS) : 0,5 % du (traitement brut + IR + SFT + indemnités - transfert primes/points) × 98,25 %. Elle est prélevée sur les revenus d'activité et de remplacement perçus depuis le 1^{er} février 1996 au taux uniforme de 0,5 %, non déductible de l'impôt sur le revenu.
- Exonération de la cotisation RAFF de 5 % sur le montant des HS et IMP.
- Régime de Retraite additionnelle de la Fonction publique (RAFF). Voir page 16.
- Transfert primes/points.
- Cotisations patronales (pour information).
- Base Sécurité sociale. Il s'agit du traitement brut.
- Montant imposable : (net à payer + CSG non déductible + CRDS + PAS - montant HS et IMP).
- Ne tient pas compte du Prélèvement à la source (PAS).

DRFIP

TRÉSOR PUBLIC

MOIS DE 1

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 SIRET

GESTION POSTE 4

IDENTIFICATION

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

CODE ÉLÉMENTS A PAYER A DÉDUIRE POUR INFORMATION

101000	TRAITEMENT BRUT	2 610,12		
101050	RETENUE PC		289,72	
102000	INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE	26,10		
104000	SUPPL. FAMILIAL TRAITEMENT	88,97		
200205	HEURES ANNÉES ENSEIGN.	127,73		
200364	ISOE PART FIXE	101,13		
200576	MAJOR. 1 ^{re} HSA D'ENSEIGN.	25,54		
202206	IND. COMPENSATRICE CSG	24,44		
202326	« PRIME GRENELLE »	33,33		
202354	PARTICIPATION À LA PSC	15,00		
401201	CSG NON DEDUCTIBLE			
401301	CSG DEDUCTIBLE		188,29	
401501	CRDS		14,60	
403301	COTIS. PATRON. ALLOC. FAMIL.			
403501	COTIS. PATRON. FNAL DEPLAFONNÉE			
403801	CONT. SOLIDARITÉ AUTONOMIE			
404001	COTIS. PATRON. MALADIE DEPLAFONNÉE			
411050	CONTRIBUTION PC			27
411058	CONTRIBUTION ATI			
453000	RÉDUCTION COT. HEURES SUP.		- 7,66	
501080	COTIS. SAL. RAFF		19,74	
501180	COTIS. PAT. RAFF			
604972	TRANSFERT PRIMES/POINTS		32,42	
558000	IMPOT SUR LE REVENU PRÉLEVÉ À LA SOURCE (TAUX PERSONNALISÉ... %)		

RAPPELS : VOIR DÉCOMPTÉ

NUMERO SÉCURITÉ SOCIALE		TOTAUX DU MOIS		
BASE SS DE L'ANNÉE	BASE SS DU MOIS	3 052,36	622,03	
28		COÛT TOTAL EMPLOYEUR	NET À PAYER	TOTAL CHARGES PATRONALES
MONMANT IMPOSABLE DE L'ANNÉE	MONMANT IMPOSABLE DU MOIS	2 430,33		
29		30		

COMPTABLE ASSIGNATAIRE

MIS EN PAIEMENT LE

VIRE AU COMPTE N°

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

Hausse de la CSG mal compensée

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

Retrouvez le dossier de **L'US MAG** :
« La revalo, il la faut » ... encore !



Sur le site du SNES-FSU www.snes.edu

LE BULLETIN DE PAYE : TITULAIRES ET STAGIAIRES

Indice majoré (IM)	TRAITEMENT BRUT mensuel	SALAIRES INDICIAIRES NETS Sans précompte mutualiste			SUPPLÉMENT FAMILIAL (cf. p. 10) 1 enfant : 2,29 €			PRIME D'ATTRACTIVITÉ	
		Zone 1	Zone 2	Zone 3	2 enfants	3 enfants	par enfant en +	Brute mensuelle	Nette mensuelle
390	1 827,55 €	1 485,06 €	1 451,99 €	1 435,46 €	73,79 €	183,56 €	130,81 €		
405	1 897,84 €	1 543,30 €	1 508,97 €	1 491,80 €	73,79 €	183,56 €	130,81 €		
431	2 019,68 €	1 644,26 €	1 607,71 €	1 589,44 €	73,79 €	183,56 €	130,81 €		
441	2 066,54 €	1 683,08 €	1 645,69 €	1 627,00 €	73,79 €	183,56 €	130,81 €	183,33 €	156,69 €
448	2 099,34 €	1 710,26 €	1 672,27 €	1 653,28 €	73,79 €	183,56 €	130,81 €	170,83 €	146,01 €
450	2 108,71 €	1 718,02 €	1 679,87 €	1 660,79 €	73,93 €	183,94 €	131,09 €		
452	2 118,08 €	1 725,79 €	1 687,46 €	1 668,30 €	73,93 €	183,94 €	131,09 €		
461	2 160,26 €	1 760,73 €	1 721,65 €	1 702,10 €	75,48 €	188,06 €	134,19 €	125 €	106,84 €
466	2 183,69 €	1 780,15 €	1 740,63 €	1 720,88 €	76,18 €	189,94 €	135,59 €		
473	2 216,49 €	1 807,32 €	1 767,22 €	1 747,17 €	77,16 €	192,56 €	137,56 €		
476	2 230,55 €	1 818,97 €	1 778,61 €	1 758,44 €	77,59 €	193,68 €	138,40 €	91,66 €	78,34 €
490	2 296,15 €	1 873,33 €	1 831,78 €	1 811,01 €	79,55 €	198,93 €	142,34 €		
492	2 305,52 €	1 881,10 €	1 839,38 €	1 818,53 €	79,84 €	199,68 €	142,90 €	75 €	64,10 €
498	2 333,64 €	1 904,39 €	1 862,17 €	1 841,05 €	79,84 €	199,68 €	142,90 €	183,33 €	156,69 €
501	2 347,70 €	1 916,04 €	1 873,56 €	1 852,32 €	80,68 €	201,93 €	144,59 €		
506	2 371,13 €	1 935,45 €	1 892,55 €	1 871,10 €	81,80 €	204,93 €	146,84 €		
513	2 403,93 €	1 962,63 €	1 919,13 €	1 897,39 €	82,79 €	207,55 €	148,81 €	170,83 €	146,01 €
519	2 432,05 €	1 985,93 €	1 941,92 €	1 919,92 €	83,63 €	209,80 €	150,49 €	75 €	64,10 €
525	2 460,16 €	2 009,22 €	1 964,71 €	1 942,46 €	84,47 €	212,05 €	152,18 €		
537	2 516,40 €	2 055,82 €	2 010,28 €	1 987,52 €	86,16 €	216,55 €	155,55 €		
542	2 539,83 €	2 075,23 €	2 029,28 €	2 006,30 €	86,86 €	218,43 €	156,96 €	125 €	106,84 €
548	2 567,94 €	2 098,52 €	2 052,06 €	2 028,84 €	87,71 €	220,68 €	158,65 €		
551	2 582,00 €	2 110,17 €	2 063,45 €	2 040,09 €	88,13 €	221,80 €	159,49 €		
557	2 610,12 €	2 133,47 €	2 086,24 €	2 062,63 €	88,97 €	224,05 €	161,18 €	33,33 €	28,49 €
560	2 624,17 €	2 145,12 €	2 097,64 €	2 073,90 €	89,40 €	225,17 €	162,02 €		
579	2 713,21 €	2 218,89 €	2 169,80 €	2 145,25 €	92,07 €	232,30 €	167,36 €	91,66 €	78,34 €
590	2 764,75 €	2 261,60 €	2 211,58 €	2 186,56 €	93,61 €	236,42 €	170,46 €	33,33 €	28,49 €
593	2 778,81 €	2 273,25 €	2 222,97 €	2 197,83 €	94,03 €	237,55 €	171,30 €		
618	2 895,96 €	2 370,32 €	2 317,92 €	2 291,72 €	97,55 €	246,92 €	178,33 €	75 €	64,10 €
621	2 910,02 €	2 381,97 €	2 329,31 €	2 302,99 €	97,97 €	248,04 €	179,17 €		
624	2 924,08 €	2 393,61 €	2 340,71 €	2 314,25 €	98,39 €	249,17 €	180,01 €		
629	2 947,51 €	2 413,02 €	2 359,69 €	2 333,03 €	99,10 €	251,04 €	181,42 €		
635	2 975,63 €	2 436,32 €	2 382,48 €	2 355,56 €	99,94 €	253,29 €	183,11 €		
659	3 088,09 €	2 529,51 €	2 473,63 €	2 445,69 €	103,31 €	262,29 €	189,86 €	75 €	64,10 €
667	3 125,58 €	2 560,56 €	2 504,01 €	2 475,74 €	104,44 €	265,29 €	192,10 €		
668	3 130,26 €	2 564,45 €	2 507,82 €	2 479,49 €	104,58 €	265,66 €	192,39 €		
673	3 153,69 €	2 583,86 €	2 526,80 €	2 498,27 €	105,28 €	267,54 €	193,79 €		
675	3 163,07 €	2 591,63 €	2 534,40 €	2 505,79 €	105,56 €	268,29 €	194,35 €		
695	3 256,79 €	2 669,28 €	2 610,36 €	2 580,89 €	108,37 €	275,78 €	199,98 €		
703	3 294,28 €	2 700,34 €	2 640,74 €	2 610,94 €	109,50 €	278,78 €	202,23 €		
710	3 327,08 €	2 727,52 €	2 667,33 €	2 637,23 €	110,48 €	281,41 €	204,19 €	33,33 €	28,49 €
715	3 350,51 €	2 746,93 €	2 686,31 €	2 656,00 €	111,19 €	283,28 €	205,60 €		
735	3 444,23 €	2 824,59 €	2 762,27 €	2 731,11 €	111,46 €	284,03 €	206,16 €		
757	3 547,32 €	2 910,01 €	2 845,83 €	2 813,73 €	111,46 €	284,03 €	206,16 €	33,33 €	28,49 €
763	3 575,44 €	2 933,30 €	2 868,61 €	2 836,27 €	111,46 €	284,03 €	206,16 €		
775	3 631,67 €	2 979,90 €	2 914,19 €	2 881,33 €	111,46 €	284,03 €	206,16 €		
800	3 748,82 €	3 076,97 €	3 009,13 €	2 975,22 €	111,46 €	284,03 €	206,16 €		
806	3 776,94 €	3 100,26 €	3 031,92 €	2 997,75 €	111,46 €	284,03 €	206,16 €		
821	3 847,23 €	3 157,96 €	3 088,35 €	3 053,54 €	111,46 €	284,03 €	206,16 €		
830	3 889,40 €	3 193,45 €	3 123,07 €	3 087,89 €	111,46 €	284,03 €	206,16 €		
890	4 170,56 €	3 426,41 €	3 350,95 €	3 313,22 €	111,46 €	284,03 €	206,16 €		
925	4 334,57 €	3 562,30 €	3 483,88 €	3 444,66 €	111,46 €	284,03 €	206,16 €		
972	4 554,82 €	3 744,79 €	3 662,38 €	3 621,17 €	111,46 €	284,03 €	206,16 €		
1013	4 746,94 €	3 903,99 €	3 818,09 €	3 775,15 €	111,46 €	284,03 €	206,16 €		
1067	4 999,99 €	4 113,65 €	4 023,18 €	3 977,95 €	111,46 €	284,03 €	206,16 €		

PRIME D'ATTRACTIVITÉ

Le ministre a décidé d'instituer en mars 2021 une indemnité qualifiée de « prime Grenelle » pour « valoriser les débuts de carrière ». Cette indemnité est destinée aux collègues dont l'échelon est compris entre le deuxième et le neuvième de la classe normale. La prime est désormais étendue aux échelons 8 et 9 à partir de la paye de février 2022. Le ministre a fait le choix de ne pas revaloriser les grilles indiciaires, débutant pourtant à 1,14 SMIC pour les professeurs certifiés, CPE et Psy-ÉN. Préférer une prime non soumise à retenue pour pension civile montre à quel point ce gouvernement laisse entrevoir son peu d'attachement au statut de la Fonction publique. Dans notre conception de la grille de rémunération, la valeur du point d'indice est commune à tous les agents publics, fonctionnaires ou contractuels. Sa valeur et son évolution sont, de ce fait, des préoccupations qui se posent en termes identiques pour tous. L'attachement du SNES et de la FSU à cette valeur s'explique par la transparence qu'elle assure, par l'évidence de communauté d'intérêt qu'elle montre. Pour revaloriser véritablement ce sont donc des points d'indice qu'il faut attribuer à tous les collègues. D'ailleurs, le transfert primes-points du PPCR était dans la logique défendue par le SNES garantissant la prise en compte de davantage de points d'indice dans le calcul de la pension du fonctionnaire.

LE BULLETIN DE PAYE : CONTRACTUELS

TRÉSOR PUBLIC		DRFIP		BULLETIN DE PAYE		N° ORDRE 2	
AFFECTATION		LIBELLE		MOIS DE 1		TEMPS DE TRAVAIL 3 151,67	
GESTION POSTE 4						SIRET	
IDENTIFICATION							
MIN. 6	NUMÉRO 7	CLÉ	N° DOS.	GRADE 8	ENFANTS À CHARGE 9	ÉCH.	INDICE OU NB. D'HEURES 10
						TAUX HORAIRE OU NBI	
						TEMPS PARTIEL 11	
CODE	ÉLÉMENTS			A PAYER	A DÉDUIRE	POUR INFORMATION	
101000	TRAITEMENT BRUT 13			1 719,77			
104000	SUPP. FAMILIAL TRAITEMENT 14			2,29			
200364	ISOE PART. FIXE			101,13			
202327	« PRIME GRENELLE » 15			100,00			
401112	COT. SAL. VIEILLESSE PLAFON. 16				132,70		
401210	CSG NON DEDUCTIBLE 17				45,35		
401310	CSG DEDUCTIBLE 18				128,49		
401510	CRDS 19				9,45		
402112	COT. SAL. VIEILLESSE DÉPLAF. 20				7,69		
403212	COT. PAT. FDS NAT. AIDE LOGT						
403312	COTIS. PATRON. ALLOC. FAMIL.						
403612	COT. PAT. VIEILLESSE PLAF.						
403712	COT. PAT. VIEILLESSE DÉPLAF.						
403812	CONT. SOLIDARITÉ AUTONOMIE						
404012	COT. PAT. MALADIE DÉPLAFON.						
501010	COT. OUV. TRANCH. A IRCANTEC 21				53,79	22	
501110	COT. PAT. TRANCH. A IRCANTEC						
554500	COT. PAT. VST MOBILITE						
558000	PRELEVEMENT A LA SOURCE (TAUX PERSONNALISÉ... %) 25						
VOIR EXPLICATIONS AU VERSO							
RAPPELS : VOIR DÉCOMPTÉ							
NUMÉRO SÉCURITÉ SOCIALE				TOTAUX DU MOIS	1 923,19	377,47	
BASE SS DE L'ANNÉE		BASE SS DU MOIS		COÛT TOTAL EMPLOYEUR	NET À PAYER	1 545,72	TOTAL CHARGES PATRONALES
MONTANT IMPOSABLE DE L'ANNÉE		MONTANT IMPOSABLE DU MOIS 23					
		1 600,52 24					
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 « 151,67 » n'a aucun rapport avec l'horaire de service du collègue. Cela signifie qu'il effectue un service à temps complet au regard de la Sécurité sociale ;
 - dans le cas contraire, aucune mention n'est précisée.
4. Affectation :
 - code de gestion de la DRFIP ;
 - code de l'établissement d'affectation.
5. Désignation en clair de l'établissement d'affectation.
6. Identification du ministère :
 - 206 pour l'enseignement scolaire.
7. Numéro INSEE ou numéro de Sécurité sociale.
8. Catégorie.
9. Enfants à charge :
 - élément permettant d'établir les droits éventuels aux prestations familiales et au supplément familial de traitement.
10. Indice majoré (IM) correspondant à la catégorie de non-titulaire.
11. Fraction de service complet ou fraction indemnités de vacances.
12. Codes informatiques utilisés par les services de la Trésorerie générale.
13. Traitement brut fonction de l'indice détenu par le collègue et tenant compte d'un éventuel temps partiel.
14. Supplément familial de traitement. Voir page 10.
15. Prime d'attractivité. Voir page 3.
16. Assurance vieillesse :
 - 6,90 % du (traitement brut + IR + SFT + indemnités).
17. Contribution sociale généralisée (CSG non déductible du revenu imposable) :
 - 2,4 % du (traitement brut + IR + SFT + indemnités) × 98,25 %.
18. Contribution sociale généralisée (CSG déductible du revenu imposable) :
 - 6,8 % du (traitement brut + IR + SFT + indemnités) × 98,25 %.
19. Contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS) :
 - 0,5 % du (traitement brut + IR + SFT + indemnités) × 98,25 %. Elle est prélevée sur les revenus d'activité et de remplacement perçus depuis le 1^{er} février 1996 au taux uniforme de 0,5 %, non déductible de l'impôt sur le revenu.
20. Cotisation dé plafonnée d'assurance vieillesse :
 - 0,40 % du (traitement brut + IR + SFT + indemnités).
21. Cotisation retraite complémentaire IRCANTEC :
 - 2,80 % du (traitement brut + IR + indemnités).
22. Cotisations patronales (pour information).
23. Base Sécurité sociale :
 - il s'agit de la somme du traitement brut, de l'IR, du SFT et des indemnités.
24. Montant imposable :
 - il s'agit de la somme du net à payer, de la CRDS et de la CSG non déductible.
25. Ne tient pas compte du prélèvement à la source (PAS)

LE BULLETIN DE PAYE : CONTRACTUELS

CONTRACTUELS ET AESH

Indice majoré (IM)	TRAITEMENT brut mensuel	SALAIRES NETS Sans précompte mutualiste			SUPPLÉMENT FAMILIAL (cf. p. 10) 1 enfant : 2,29 €			PRIME D'ATTRACTIVITÉ (cf. PAGE 3)	
		zone 1	zone 2	zone 3	2 enfants	3 enfants	par enfant en +	Brute mensuelle	Nette mensuelle
343	1 607,31 €	1 330,56 €	1 304,74 €	1 291,82 €	73,79 €	183,56 €	130,81 €		
348	1 630,74 €	1 349,96 €	1 323,74 €	1 310,64 €	73,79 €	183,56 €	130,81 €		
349	1 635,42 €	1 353,82 €	1 327,55 €	1 314,40 €	73,79 €	183,56 €	130,81 €	66,67 €	53,59 €
354	1 658,85 €	1 373,23 €	1 346,55 €	1 333,24 €	73,79 €	183,56 €	130,81 €	66,67 €	53,59 €
355	1 663,54 €	1 377,10 €	1 350,37 €	1 337,00 €	73,79 €	183,56 €	130,81 €		
365	1 710,40 €	1 415,90 €	1 388,40 €	1 374,65 €	73,79 €	183,56 €	130,81 €		
367	1 719,77 €	1 423,66 €	1 396,01 €	1 382,21 €	73,79 €	183,56 €	130,81 €	100 €	80,37 €
372	1 743,20 €	1 443,05 €	1 415,04 €	1 401,02 €	73,79 €	183,56 €	130,81 €	91,67 €	73,68 €
375	1 757,26 €	1 454,69 €	1 426,45 €	1 412,33 €	73,79 €	183,56 €	130,81 €		
385	1 804,12 €	1 493,49 €	1 464,49 €	1 449,98 €	73,79 €	183,56 €	130,81 €		
388	1 818,18 €	1 505,12 €	1 475,89 €	1 461,28 €	73,79 €	183,56 €	130,81 €	91,67 €	73,68 €
389	1 822,86 €	1 508,99 €	1 479,68 €	1 465,04 €	73,79 €	183,56 €	130,81 €	87,50 €	70,33 €
395	1 850,98 €	1 532,27 €	1 502,51 €	1 487,64 €	73,79 €	183,56 €	130,81 €		
405	1 897,84 €	1 571,07 €	1 540,56 €	1 525,30 €	73,79 €	183,56 €	130,81 €		
407	1 907,21 €	1 578,81 €	1 548,16 €	1 532,84 €	73,79 €	183,56 €	130,81 €	83,33 €	66,98 €
410	1 921,27 €	1 590,45 €	1 559,58 €	1 544,13 €	73,79 €	183,56 €	130,81 €	83,33 €	66,98 €
415	1 944,70 €	1 609,85 €	1 578,59 €	1 562,98 €	73,79 €	183,56 €	130,81 €		
425	1 991,56 €	1 648,65 €	1 616,63 €	1 600,63 €	73,79 €	183,56 €	130,81 €		
431	2 019,68 €	1 671,92 €	1 639,45 €	1 623,23 €	73,79 €	183,56 €	130,81 €	75 €	60,28 €
435	2 038,42 €	1 687,44 €	1 654,67 €	1 638,29 €	73,79 €	183,56 €	130,81 €		
453	2 122,77 €	1 757,26 €	1 723,13 €	1 706,08 €	74,35 €	185,06 €	131,94 €	66,67 €	53,59 €
457	2 141,51 €	1 772,77 €	1 738,35 €	1 721,15 €	74,92 €	186,56 €	133,06 €	66,67 €	53,59 €
475	2 225,86 €	1 842,59 €	1 806,81 €	1 788,95 €	77,45 €	193,31 €	138,12 €	66,67 €	53,59 €
489	2 291,47 €	1 896,91 €	1 860,09 €	1 841,67 €	79,41 €	198,56 €	142,06 €	66,67 €	53,59 €
498	2 333,64 €	1 931,83 €	1 894,32 €	1 875,56 €	80,68 €	201,93 €	144,59 €	66,67 €	53,59 €
521	2 441,42 €	2 021,05 €	1 981,80 €	1 962,18 €	83,91 €	210,55 €	151,06 €	33,33 €	26,79 €
523	2 450,79 €	2 028,80 €	1 989,40 €	1 969,73 €	84,19 €	211,30 €	151,62 €	33,33 €	26,79 €
548	2 567,94 €	2 125,78 €	2 084,50 €	2 063,86 €	87,71 €	220,68 €	158,65 €	33,33 €	26,79 €
553	2 591,37 €	2 145,17 €	2 103,53 €	2 082,70 €	88,41 €	222,55 €	160,05 €	33,33 €	26,79 €
573	2 685,09 €	2 222,75 €	2 179,61 €	2 158,01 €	91,22 €	230,05 €	165,68 €	33,33 €	26,79 €
585	2 741,32 €	2 269,29 €	2 225,25 €	2 203,21 €	92,91 €	234,55 €	169,05 €	33,33 €	26,79 €
598	2 802,24 €	2 319,73 €	2 274,69 €	2 252,19 €	94,74 €	239,42 €	172,70 €	33,33 €	26,79 €
620	2 905,34 €	2 405,08 €	2 358,39 €	2 335,03 €	97,83 €	247,67 €	178,89 €	33,33 €	26,79 €
623	2 919,39 €	2 416,71 €	2 369,79 €	2 346,33 €	98,25 €	248,79 €	179,73 €	33,33 €	26,79 €
650	3 045,92 €	2 521,46 €	2 472,48 €	2 448,01 €	102,05 €	258,91 €	187,32 €	33,33 €	26,79 €
680	3 186,50 €	2 637,83 €	2 586,61 €	2 561,00 €	106,26 €	270,16 €	195,76 €	33,33 €	26,79 €
710	3 327,08 €	2 754,20 €	2 700,73 €	2 673,98 €	110,48 €	281,41 €	204,19 €	33,33 €	26,79 €
741	3 472,34 €	2 878,62 €	2 820,86 €	2 791,99 €	111,47 €	284,03 €	206,16 €	33,33 €	26,79 €
783	3 669,16 €	3 055,11 €	2 994,12 €	2 963,63 €	111,47 €	284,03 €	206,16 €	33,33 €	26,79 €
821	3 847,23 €	3 207,56 €	3 143,61 €	3 111,64 €	111,47 €	284,03 €	206,16 €	33,33 €	26,79 €

CONTRACTUELS

CONTRACTUELS EN FORMATION INITIALE

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

1. Catégorie de classement

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

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

CATÉGORIE	Indice nouveau majoré	
	Minimum	Maximum
1	367	821
2	349	620

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

2. Évolution de la rémunération

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

CONTRACTUELS DE LA FORMATION CONTINUE ET DE LA MLDS

La correspondance entre les diplômes et les catégories est donnée dans le décret n° 93-412 du 19/11/1993 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.

ASSISTANTS D'ÉDUCATION

Les AED sont rémunérés sur la base de l'indice 343.

AESH

L'indice de rémunération est fixé dans une grille comprenant onze échelons allant de l'indice 343 à l'indice 435. Le premier échelon correspond au premier CDD, le deuxième échelon correspond aux CDD suivants. Les collègues en CDI sont au 3^e échelon pendant les trois premières années, puis au 4^e échelon pendant les trois années suivantes, et ainsi de suite.

ASSISTANTS ÉTRANGERS ET ASSISTANTS LOCAUX DE LANGUE VIVANTE

La rémunération mensuelle brute depuis le 1^{er} février 2017 des assistants étrangers de langue vivante est de 976,49 € brut (soit 784,81 € net).

INDEMNITÉS (montants bruts)

Indemnité de suivi et d'orientation des élèves

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

Taux annuel : 1 213,56 €.

Son versement est mensuelisé : 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) : 1 609,40 €. Elle est versée comme suit : 2/12^e en octobre, puis 1/12^e de novembre à août.

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

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

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

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

Indemnité de fonctions particulières allouée aux personnels enseignants des CPGE. Cette indemnité est versée mensuellement à tous ceux qui exercent au minimum : soit 4 heures en CPGE devant un même groupe d'élèves ; soit 8 heures devant plusieurs groupes. 1 064,16 €/an.

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

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

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

Indemnités de sujétions spéciales aux CFC : 8 373,44 €/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.

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

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

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

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

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

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

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

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

Taux des heures supplémentaires

Il faut distinguer :

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

DES TAUX SUR MESURE

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

est annuel sont payées d'octobre à juin (i.e. par neuvième). Le montant de la première heure est supérieur de 20 % à celui des suivantes. La détermination du taux de l'HSE est très spécifique : c'est le montant de 1/36^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 Psy-ÉN EDO intervenant dans le cadre de l'encadrement éducatif soient rémunérés au même niveau que les professeurs.

Catégories de bénéficiaires	ORS	Code	MONTANTS BRUTS			Interrogations orales (« colles »)
			1 ^{re} HSA*	Autre HSA	HSE	
Professeur de chaires supérieures	8 heures	157	4 388,39 €	3 656,99 €	126,98 €	76,19 €
	9 heures	01	3 900,79 €	3 250,66 €	112,87 €	67,72 €
	10 heures	90	3 510,71 €	2 925,59 €	101,58 €	60,95 €
	11 heures	91	3 191,56 €	2 659,63 €	92,35 €	55,41 €
Autres professeurs donnant tout leur service en CPGE	8 heures	161	3 737,28 €	3 114,40 €	108,14 €	64,88 €
	9 heures	06	3 322,03 €	2 768,36 €	96,12 €	57,67 €
	10 heures	07	2 989,82 €	2 491,52 €	86,51 €	51,91 €
	11 heures	08	2 718,02 €	2 265,02 €	78,65 €	47,19 €
Professeur agrégé hors-classe ou classe exceptionnelle	15 heures	03	2 192,54 €	1 827,12 €	63,44 €	
Professeur agrégé classe normale		10	1 993,22 €	1 661,02 €	57,67 €	
Professeur certifié hors classe ou classe exceptionnelle	18 heures	78	1 517,36 €	1 264,47 €	43,91 €	
Professeur certifié classe normale		14	1 379,42 €	1 149,52 €	39,91 €	
Adjoints d'enseignement	18 heures	25	1 157,52 €	964,60 €	33,49 €	
PEGC hors-classe et classe exceptionnelle	18 heures	85	1 254,72 €	1 045,60 €	36,31 €	
Contractuels 2 ^e catégorie	18 heures	Taux 3	1 221,11 €	1 017,59 €	35,33 €	
Contractuels 1 ^{re} catégorie		Taux 1	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 circulaire 2015-105 du 30 juin 2015 sur le temps partiel rappelle les principes du temps partiel de droit et celui sur autorisation. Un(e) collègue certifié(e) formulant une demande à 80 % effectuera soit un service de 14 heures sur l'ensemble de l'année scolaire auxquelles s'ajouteront $0,4 \times 36 = 14,4$ heures organisées dans un cadre annuel, soit un service de 14 heures 30 minutes sur l'ensemble de l'année scolaire et se verra alors verser $0,1 \times 36 = 3,6$ HSE. Cela permet bien le cumul de la sur-rémunération du temps partiel à 80 % et de la prestation partagée d'éducation de l'enfant versée par la CAF. La circulaire explicite aussi l'application de ces principes à la situation des enseignants bénéficiant de dispositifs de pondération des heures d'enseignement.

FRAIS DE DÉPLACEMENT

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

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

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

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

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

• Déplacements temporaires pour les besoins du service (décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 modifié, arrêtés du 3 juillet 2006 modifiés fixant les taux applicables, Circulaire EN n° 2015-228 du 13/01/2016)

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

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

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

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

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

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

• Changement de résidence

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

Points communs

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

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

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

L'indemnité se décompose en deux parties : une partie forfaitaire (versée quel

que soit le montant réel des dépenses engagées) pour les frais de déménagement du mobilier, une partie variable pour les frais de transport des personnes.

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

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

Conditions

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

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

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

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

Modalités de prise en charge

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

Calcul de l'indemnité

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

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

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

* Sous réserve que les ressources personnelles du conjoint, du partenaire PACS ou du concubin n'excèdent pas le traitement brut afférent à l'indice majoré 309 (17 375,78 € bruts/an ou que les ressources du couple ne dépassent pas 3,5 fois ce montant).

Prise en charge des frais de transport des personnes

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

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

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

Conditions

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

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

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

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

Modalités de prise en charge

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

Calcul de l'indemnité

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

$I = 568,18 + (0,37 \times DP)$ si $DP \leq 4\ 000$
ou $I = 953,57 + (0,28 \times DP)$ si $4\ 000 < DP \leq 60\ 000$
ou $I = 17\ 470,66$ si $DP > 60\ 000$

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

* Sous réserve que les ressources personnelles du conjoint n'excèdent pas le traitement brut afférent à l'indice majoré 321 (18 050,57 € bruts/an) ou que les ressources du couple ne dépassent pas 3,5 fois ce montant.

Prise en charge des frais de transport des personnes

Prix des billets d'avion.

CONGÉS MALADIE

TRANSMISSION DES ARRÊTS MALADIE

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

JOUR DE CARENCE

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

- Congé pour accident de service ou pour maladie professionnelle.
- Congé de longue maladie ou congé de longue durée (fonctionnaire et stagiaire).
- Congé de grave maladie (pour les contractuels).
- Congé de maternité ou congés pathologiques résultant de la grossesse ou des suites de couches.
- Congé de maladie accordé postérieurement à la déclaration de grossesse et avant le début du congé de maternité.

• **En cas d'affection de longue durée (ALD)**, un jour de carence est appliqué une seule fois tous les trois ans, lors du premier arrêt de travail lié à cette ALD.

Attention, pour les **contractuels dont l'ancienneté est inférieure à quatre mois de service**, le délai de carence est de trois jours.

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

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

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

CONGÉS MALADIE DITS « ORDINAIRES »

Pour les titulaires et les stagiaires

Durée maximale de 12 mois : 3 mois à plein traitement, 9 mois à demi-traitement complété par des allocations journalières de la MGEN si vous en êtes membre (soit environ 77 % du traitement brut au total). Le passage à demi-traitement s'effectue après 90 jours de congé. L'administration calcule le nombre de jours à plein traitement en additionnant les congés obtenus depuis 12 mois. Exemple : si vous tombez malade le 1^{er} décembre 2020, l'administration regardera la période allant du 2 décembre 2019 au 1^{er} décembre 2020 inclus pour calculer le nombre de jours de congé maladie dont vous avez déjà bénéficié. Après six mois de congé ordinaire, elle vous fait passer une visite médicale d'aptitude avant la reprise.

CONGÉ LONGUE MALADIE, CONGÉ LONGUE DURÉE

Pour les titulaires et les stagiaires

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

- une lettre du fonctionnaire au rectorat s/c du chef d'établissement, 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 durer trois ans au maximum (1 an à plein traitement, 2 ans à demi-traitement complété par la MGEN si vous en êtes membre).

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

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

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

CLM FRACTIONNÉ

Un CLM peut être fractionné en fonction de votre pathologie, notamment pour soins périodiques: on parle alors de CLM fractionné (cas le plus fréquent: les collègues ayant des dialyses hebdomadaires). L'intérêt d'un CLM fractionné est double : se soigner et bénéficier de son plein traitement plus d'un an, selon la quotité de fractionnement.

Comme pour tout CLM, le comité médical départemental donne un avis et préconise une quotité de CLM fractionné. Par exemple CLM fractionné à 80%, ce qui donne pour un certifié 14,24h.

Ensuite la mise en place du CLM fractionné relève du médecin du travail qui connaît le dossier médical de l'agent et qui doit tout mettre en œuvre pour que la collègue bénéficie d'un emploi du temps conforme à son état de santé.

TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE (TPT) NOUVEAUTÉ JUILLET 2021

Tout agent peut bénéficier d'un service à temps partiel pour raison thérapeutique (**même sans avoir été en arrêt maladie au préalable**) parce que le travail à temps partiel permet :

- sole maintien ou le retour à l'emploi de l'intéressé et devrait améliorer son état de santé ;
- à l'intéressé bénéficier d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

Lorsqu'il est en TPT, l'agent est rémunéré à plein traitement, même s'il travaille pour une quotité variant de 50% à 90%.

De plus le droit à TPT pour une pathologie donnée se reconstitue après un délai d'activité d'un an. Ainsi un collègue qui aura repris une activité (à temps complet ou à temps partiel sur autorisation) pendant un an pourra bénéficier de nouveau d'un TPT pour la même pathologie.

Procédure simplifiée pour bénéficier de la première fraction de TPT :

L'agent envoie un courrier au recteur (par voie hiérarchique) demandant le bénéfice d'un TPT pour une durée de 1 à 3 mois. Il y joint un certificat médical précisant la durée, la quotité et les modalités d'exercice. Le TPT débute, dès réception de la demande par l'administration.

En cas de prolongation au-delà de trois mois du TPT, l'administration fait procéder à une expertise.

Contactez votre section académique pour être accompagné dans vos démarches.

Textes de référence :

- Décret 2021-997 du 28 juillet 2021
- Pour les fonctionnaires : loi 86-14 article 34bis
- Pour les agents non titulaires : [décret n°86-83 article 2](#) et [code de la Sécurité sociale le L323-3](#).

LA MUTUALITÉ

La « Sécu » ne remboursant pas à 100 % les frais de santé (consultations et soins prescrits), il est nécessaire d'adhérer à une assurance complémentaire pour être mieux protégé. Cette assurance complémentaire a aussi vocation à assurer la prévoyance : allocations journalières versées par la mutuelle lorsque les droits statutaires au plein traitement en cas de congé pour raison de santé sont épuisés. La prévoyance couvre aussi les risques d'invalidité. La MGEN est, dès l'origine, la mutuelle professionnelle des personnels de l'Éducation nationale.

À partir de janvier 2022, le ministère de l'Éducation nationale versera 15 euros bruts mensuels en remboursement partiel de la cotisation à une complémentaire santé. Ce paiement ne sera pas automatique, il faudra en faire la demande en fournissant une attestation d'adhésion de la mutuelle, selon une procédure fixée par le ministère.

Ce remboursement forfaitaire permet de limiter le coût de la complémentaire et constitue la première étape d'une réforme plus importante qui doit être mise en œuvre au 1^{er} janvier 2025

pour notre ministère. Mais cette participation financière renforcée des employeurs publics, environ 30 euros à partir de 2025, qui ne concernera pas directement les retraités, risque d'avoir pour contrepartie une rupture des solidarités : entre niveaux de revenus, familiales, et entre les actifs et les retraités. Pour le SNES, avec la FSU, cette participation du ministère à la complémentaire ne doit pas aboutir à de nouveaux reculs de la Sécu ni aux ruptures des solidarités notamment générationnelles.

SITUATION FAMILIALE : SFT / CONGÉS

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 (ou 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 nette mensuelle n'excède pas 943,44 € sur six mois glissants ;
- jusqu'à 20 ans, dans les limites de rémunération ci-dessus, pour les enfants en apprentissage, en stage de formation professionnelle ou poursuivant des études ou encore les enfants qui, par suite d'infirmité ou de maladie chronique, sont dans l'impossibilité constatée de se livrer à une activité professionnelle.

Références : Décret 99-491 du 10 juin 1999.

Situations familiales particulières

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

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

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

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

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

Le SFT dû pour trois enfants s'élève à 267,54 €.

Situation de la mère : son nombre moyen d'enfants est $2 (2 \times 0,5 + 1)$. Elle perçoit donc un SFT égal à : $267,54 \times (2/3) = 178,36$ €.

Situation du père : son nombre moyen d'enfants est $1 (2 \times 0,5)$. Non fonctionnaire, il perçoit un SFT du chef de son ex-conjoint égal à $267,54 \times (1/3) = 89,18$ €.

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) ;
- **jumeaux : 34 semaines** (12 semaines avant et 22 après la naissance) ;
- **triplés ou plus : 46 semaines** (24 semaines avant et 22 après la naissance).

La période prénatale du congé de maternité peut être reportée sur la période postnatale sauf lorsqu'un congé pour grossesse pathologique a été pris.

Pendant le congé maternité, le fonctionnaire est rémunéré à plein traitement, même si avant le congé maternité, il travaillait à temps partiel.

Un congé supplémentaire, lié à un état pathologique résultant de la grossesse, peut être accordé sur présentation d'un certificat médical : deux semaines maximum avant le début du congé prénatal et quatre semaines après le congé postnatal, mais ce dernier congé n'est pas considéré comme un congé de maternité et n'est pas déduit du CMO.

CONGÉ PATERNITÉ

Depuis le 1^{er} juillet 2021, le congé de paternité est de **25 jours** à l'occasion de la naissance d'un enfant et **32 jours** à l'occasion de naissances multiples (2 enfants ou plus).

De plus, le congé de paternité peut être pris dans les **6 mois** suivant la naissance de l'enfant.

Un congé en partie obligatoire : à la naissance vous devez **obligatoirement prendre vos 3 jours de congés de naissance, auquel s'ajoutent 4 jours de congé paternité**.

Les jours de congé de paternité restants (21 ou 28) sont consécutifs, dimanches et jours non travaillés compris. Ce congé peut toutefois être fractionné en deux périodes, dont l'une des deux est au moins égale à 5 jours.

CONGÉ D'ADOPTION

Le congé d'adoption passe de 10 semaines à **16 semaines pour un enfant**.

CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE

Le congé de solidarité familiale pour accompagner un proche en fin de vie s'applique aux fonctionnaires et agents non titulaires. Il est de droit pour accompagner un ascendant, descendant, frère, sœur, une personne partageant le même domicile (ou qui vous a désigné comme sa personne de confiance) qui souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause. D'une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois, il peut être accordé sur demande écrite de l'agent :

- pour une période continue ;
- par périodes fractionnées de sept jours ;
- sous forme d'un service à temps partiel à 50 %, 60 %, 70 % ou 80 %.

Une allocation de 56,27 € est versée par l'employeur si l'agent continue de travailler à temps plein pour 21 jours maximum (42 jours en cas de temps partiel mais l'allocation est réduite de moitié).

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

Voir AJPP page 12 de ce supplément.

CONGÉ DE PROCHE AIDANT

Tout fonctionnaire en activité a droit à un congé de proche aidant de trois mois maximum, renouvelable dans la limite d'un an pour s'occuper d'une personne handicapée ou faisant l'objet d'une grave perte d'autonomie. Ce congé n'est pas rémunéré mais une allocation journalière du proche aidant (AJPA) peut être perçue sous certaines conditions dans la limite de vingt-deux jours par mois (52,13 € par jour pour une personne seule. ; 43,83 € si elle vit en couple).

Texte de référence : décret n° 2020-1208 du 1^{er} octobre 2020.

PRESTATIONS FAMILIALES

Taux des prestations au 1^{er} avril 2021

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 (une par département).

Vous n'avez pas besoin d'envoyer votre déclaration annuelle de ressources à la CAF pour qu'elle calcule vos droits aux prestations familiales puisque votre déclaration de revenus lui est directement transférée par les services des impôts. L'année de référence est l'avant-dernière année civile précédant la période de paiement, soit les revenus de 2019 pour les prestations versées en 2021.

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

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

La base mensuelle des allocations familiales qui sert à calculer la plupart des prestations familiales (allocations familiales, allocation rentrée scolaire, PAJE...) n'a été « revalorisée » que de 0,1 % au 1^{er} avril 2021 pour une inflation prévue à 1,6 %. Cette sous-indexation est particulièrement injuste. Il convient de toute façon de remettre en cause le principe d'indexation des prestations familiales sur les prix car ces dernières progressent moins vite que le pouvoir d'achat du salaire moyen. Il faudrait au contraire faire évoluer les prestations familiales comme le revenu médian.

Les prestations familiales ne sont soumises ni à l'impôt sur le revenu ni à la CSG. Mais elles sont, sauf exceptions⁽¹⁾, assujetties à la contribution au remboursement de la dette sociale (CDRS) au taux de 0,5 %.

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 78 % du SMIC net.

Tous les montants nets indiqués ici sont ceux valables à compter du 1/04/2021.

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 à charge. Mais depuis 2015, il est modulé en fonction des ressources du foyer et du nombre d'enfants : trois tranches valables en métropole et dans les DOM à l'exception de Mayotte.

Tranche de revenus annuels en fonction de la composition du foyer	Tranche 1	Tranche 2	Tranche 3
Pour une famille avec deux enfants	Ressources inférieures ou égales à 69 933 €	Ressources supérieures à 69 933 € et inférieures ou égales à 93 212 €	Ressources supérieures à 93 212 €
Par enfant supplémentaire	+ 5 827 €	+ 5 827 €	+ 5 827 €

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 pour la tranche de revenu la plus basse
2	132,08 €
Par enfant supplémentaire	+ 169,22 €

Le montant mensuel ci-dessus est divisé par 2 suivant les tranches de ressource du foyer (ou par 4). Le SNES et la FSU ont dénoncé cette mesure qui remet en cause le principe d'universalité des allocations familiales. Il demande par ailleurs le

versement d'allocations familiales fortement revalorisées dès le premier enfant.

Au montant de base s'ajoute une majoration unique de 66,04 € (divisée par 2 ou 4 suivant les tranches de ressource du foyer) 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 :

- ➔ 24,27 € s'il a moins de 11 ans ;
- ➔ 39,51 € s'il a entre 11 et 15 ans ;
- ➔ 47,68 € s'il a plus de 16 ans.

Il n'est pas modulé en fonction des ressources du foyer.

Pour Mayotte, voir le site de la CAF.

Pour les familles de trois enfants et plus, une allocation forfaitaire de 83,52 € (divisée par 2 ou 4 suivant les tranches de ressource du foyer) est versée par mois pour tout enfant à charge âgé entre 20 et 21 ans.

ALLOCATION DE SOUTIEN FAMILIAL (ASF)

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

Montant par mois et par enfant privé de l'aide parentale	
Carence parentale totale	Carence de l'un des deux parents
154,78 €	116,11 €

PARENT ISOLÉ (RSA)

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

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

Forfait majoré pour parent isolé	
Nombre d'enfants	Montant
Femme enceinte sans enfant	725,97 €
1 enfant	967,96 €
Par enfant supplémentaire	+ 241,99 €

1. Sont exonérés de CRDS l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé et ses compléments ainsi que le RSA de parent isolé.

PRESTATIONS FAMILIALES

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

Forfait d'aide au logement	
Situation familiale	Montant
Personne seule	67,84 €
2 personnes	135,68 €
3 personnes et plus	167,91 €

ALLOCATION JOURNALIÈRE DE PRÉSENCE PARENTALE (AJPP)

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

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

Ce congé peut être pris sous forme de journées d'absence éventuellement fractionnables en demi-journées, 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 vingt-deux allocations par mois, dont le montant est de :

- 43,87 € pour un couple ;
- 52,13 € pour une personne seule.

Si la maladie de l'enfant entraîne des dépenses importantes, un complément mensuel forfaitaire pour frais de 112,12 € est attribué au couple ou à la personne isolée, sous certaines conditions de ressources notamment (voir plafonds tableau 1).

Cette prestation n'est pas versée à Mayotte.

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

Nombre d'enfant(s)	Couple avec un seul revenu	Parent isolé ou couple avec deux revenus
1	27 165 €	35 900 €
2	32 598 €	41 333 €
Par enfant supplémentaire	+ 6 520 €	+ 6 520 €

ALLOCATION D'ÉDUCATION DE L'ENFANT HANDICAPÉ (AEEH)

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). Son montant de base s'élève à 132,74 €. Il peut être augmenté d'un complément allant de 99,55 € à 1 126,41 € selon le recours à une tierce personne rémunérée, l'interruption totale ou partielle de l'activité professionnelle de l'un des parents et l'importance des dépenses liées au handicap de l'enfant (voir le détail sur le site de la CAF).

ALLOCATION EN CAS DE DÉCÈS D'UN ENFANT

Cette nouvelle allocation d'un montant de 1001,01 € ou de 2001,98 €, selon les ressources du foyer, est versée aux familles touchées par le décès d'un enfant de moins de 25 ans présent au sein du foyer.

Voir les plafonds de ressources (qui dépendent du nombre d'enfants à charge) sur le site de la CAF.

COMPLÉMENT FAMILIAL

En métropole, il est versé sous conditions de ressources 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 171,91 €/mois pour les revenus inférieurs aux plafonds indiqués dans le tableau 1.

Il est majoré (257,88 €) si les revenus du foyer sont inférieurs aux plafonds du tableau 2.

TABLEAU 2 - PLAFONDS DE RESSOURCES (MÉTROPOLE) POUR LE TAUX MAJORÉ DU COMPLÉMENT FAMILIAL

Situation familiale	Couple avec 1 revenu	Parent isolé ou couple avec 2 revenus
3 enfants	19 562 €	23 929 €
Par enfant supplémentaire	+ 3 260 €	+ 3 260 €

Dans les DOM, le montant de base s'élève à 171,91 €, 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 257,88 € si les ressources sont inférieures à un certain plafond, par exemple 13 585 € pour un enfant, 16 302 € pour deux enfants (+ 3 260 € par enfant supplémentaire) pour un ménage avec un seul revenu.

L'ALLOCATION DE RENTRÉE SCOLAIRE

Accordée aux familles de revenu modeste (inférieur à 25 319 € pour un enfant + 5 843 € par enfant supplémentaire) en métropole comme dans les DOM 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. La revalorisation exceptionnelle de 100 € n'étant pas reconduite pour 2021, il est de :

- 370,31 € pour un enfant âgé de 6 à 10 ans.
- 390,74 € pour un enfant âgé de 11 à 14 ans.
- 404,28 € pour un enfant âgé de 15 à 18 ans.

Pour Mayotte, voir le site de la CAF.



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) ou la Prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE).

1. PRIME À LA NAISSANCE OU À L'ADOPTION⁽¹⁾

Sous conditions de ressources (voir *tableau 3*)

Prime à la naissance : cette prime d'un montant net de 948,27 € est versée à la fin du deuxième mois suivant la naissance. Versée autant de fois que d'enfants à naître (jumeaux, triplés...).

Prime à l'adoption : cette prime d'un montant net de 1 896,52 € est versée, en une seule fois, à compter du mois d'arrivée de l'enfant.

2. ALLOCATION DE BASE de la PAJE

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

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

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

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

TABLEAU 3 - PLAFONDS DE RESSOURCES ANNUELLES (REVENUS 2019) 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 à compter du 1^{er} avril 2018			
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	32 455 €	38 946 €	+ 7 789 €
Parent isolé ou couple avec deux revenus	42 892 €	49 383 €	+ 7 789 €
Pour bénéficier du taux plein de l'allocation de base			
Couple avec un seul revenu	27 165 €	32 598 €	+ 6 520 €
Parent isolé ou couple avec deux revenus	35 900 €	41 333 €	+ 6 520 €

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

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.

Depuis 2014, cette allocation de base est recentrée sur les familles les plus en difficultés car son montant (à taux plein) est divisé par deux (taux partiel) quand les revenus du foyer dépassent un certain plafond. Les montants ont par ailleurs été sensiblement diminués pour les enfants nés à partir du 01/04/2018 et les plafonds de ressources ont été abaissés en parallèle :

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

3. COMPLÉMENT DE LIBRE CHOIX DU MODE DE GARDE (CMG)

Le CMG s'adresse aux familles qui travaillent et font garder leur(s) enfant(s) de moins de 6 ans par une assistante maternelle agréée, une personne à domicile, éventuellement dans le cadre d'une association ou d'une entreprise habilitée ou dans une micro-crèche. Pour connaître le détail des conditions d'attribution, les montants de ces compléments et les plafonds de ressources, consulter le site de la CAF.

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

Cette prestation est versée dès le premier enfant âgé de moins de 3 ans, et pour chaque nouvel enfant, si l'un des parents a cessé ou réduit son activité professionnelle pour élever cet (ou ces) enfant(s) dès lors qu'il a cotisé au moins huit trimestres pour la retraite.

Le montant ne dépend que de votre situation.

Situation du parent	Montant net mensuel au 1/04/2021
Activité totalement interrompue	398,79 €
Temps partiel de 50 % maximum	257,80 €
Temps partiel entre 50 et 80 %	148,72 €

La PreParE peut être attribuée aux deux parents successivement ou simultanément jusqu'à la limite applicable en fonction du rang et de l'âge des enfants. En cas de partage simultané, le montant total des deux prestations ne peut pas dépasser 398,79 €.

Si vous avez au moins trois enfants, vous pouvez choisir de bénéficier de la PreParE majorée. D'un montant de 651,84 €, 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.

5. PreParE prolongée

Si, à la date anniversaire de ses 3 ans, votre enfant n'est pas accueilli à l'école maternelle (ou dans un établissement d'accueil du jeune enfant), vous pouvez continuer de percevoir la PreParE dès lors que vous avez au moins deux enfants à charge et si vos ressources ne dépassent pas un certain plafond (voir caf.fr).

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 Comité interministériel de l'action sociale (CIAS)** 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), ainsi que l'ouverture d'une tranche de bonification de 35 % des chèques-vacances pour tous les bénéficiaires âgés de moins de 30 ans. 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** : « Zone ALUR » : 1 500 €*.
- **Autres Régions** : 700 €.
- **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 $n-2$ (2019) inférieur ou égal à 28 047 € (un seul revenu au foyer du demandeur) ou 41 083 € (deux revenus au foyer). **Grâce à l'action syndicale, le gouvernement a renoncé à supprimer cette prestation.**

Sites Internet :

www.aip-fonctionpublique.fr

*www.service-public.fr/simulateur/calcul/zones-tendues

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 2020

Catégorie de ménages	Revenus imposables de l'année $n-2$ (2018) en €			
	Logements HLM			
	Paris et communes limitrophes	Île-de-France, hors Paris et communes limitrophes	Autres Régions	
1 personne	24 006 €	24 006 €	20 870 €	
2 personnes	35 877 €	35 877 €	27 870 €	
3 personnes	47 031 €	43 127 €	33 516 €	
4 personnes	56 152 €	51 659 €	40 462 €	
5 personnes	66 809 €	61 154 €	47 599 €	
6 personnes	75 177 €	68 817 €	53 644 €	
Par personne supplémentaire	+ 8 377 €	+ 7 668 €	+ 5 983 €	
Logements PLI (prêt locatif intermédiaire)*				
	Zone A bis	Zone A	Zone B1	Zone B2 ou C
1 personne	38 465 €	38 465 €	31 352 €	28 217 €
2 personnes	57 489 €	57 489 €	41 868 €	37 681 €
3 personnes	75 361 €	69 105 €	50 349 €	45 314 €
4 personnes	89 976 €	82 776 €	60 783 €	54 705 €
5 personnes	107 053 €	97 991 €	71 504 €	64 354 €
6 personnes	120 463 €	110 271 €	80 584 €	72 526 €
Par personne supplémentaire	+ 13 421 €	+ 12 286 €	+ 8 990 €	+ 8 089 €

* Pour retrouver votre zone : www.service-public.fr/simulateur/calcul/zonage-abc

PRESTATIONS D'ACTION SOCIALE : VOS DROITS

Faire valoir ses droits !

Les prestations d'action sociale, ministérielles ou interministérielles, ne sont délivrées que sur demande expresse des intéressés : s'adresser au service d'action sociale du rectorat ou de l'inspection académique (sauf mention particulière).

Les plafonds d'attribution, taux et montants des prestations sont actualisés chaque année, avec effet au 1^{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 2019) plafonné à 28 047 € pour la première part de quotient familial, majoré de 3 334 € 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.

Majoration de 30 % pour les personnels handicapés.

Tranche de bonification de 35 % pour tous les bénéficiaires âgés de moins de 30 ans au moment du dépôt de la demande.

Mesure exceptionnelle COVID-19 : une aide de 60 € supplémentaire pour chaque bénéficiaire d'un plan d'épargne servi entre le 1^{er} janvier 2021 et le 31 décembre 2021.

Site Internet : www.fonctionpublique-chequesvacances.fr

Séjours d'enfants	CONDITIONS D'ATTRIBUTION Moins de 18 ans + quotient familial	Taux 2020 (€)
<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 : 7,67 € / jour de 13 à 18 ans : 11,60 € / jour 13 ans à 18 ans : 11,61 € / jour
<ul style="list-style-type: none"> Centres de loisirs sans hébergement 		<ul style="list-style-type: none"> 5,33 € / journée complète 2,79 € / demi-journée
<ul style="list-style-type: none"> Séjours avec parents en centres familiaux agréés et gîtes de France 	Quarante-cinq jours par an et par enfant avec leurs parents, centres familiaux ou établissements agréés.	<ul style="list-style-type: none"> 8,07 € / journée si pension complète 7,67 € / journée si autre formule
<ul style="list-style-type: none"> 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 : 3,78 € / jour 21 jours ou + par an : forfait de 79,46 €

3. ENFANCE

Aide aux familles au titre des jeunes enfants	CONDITIONS D'ATTRIBUTION	Taux 2020 (€)
– 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, trente-cinq jours maximum par an et par enfant.	23,88 € / 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 (n-2) et les parts fiscales.	RFR pour 1,25 part fiscale (ajouter 550 € / 0,25 part supplémentaire) : <ul style="list-style-type: none"> jusqu'à 28 350 € : 700 € 28 351 à 37 799 € : 400 € 37 800 à 46 098 € : 200 € Familles monoparentales : <ul style="list-style-type: none"> jusqu'à 28 350 € : 840 € 28 351 à 37 799 € : 480 € à partir de 37 800 € : 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.	167,06 € / 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 quarante-cinq jours, pas de limite d'âge.	21,88 € / 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, mesure exceptionnelle de bonification en 2021 dans le cadre de la crise sanitaire (COVID-19).

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 €.

Barème depuis le 1^{er} janvier 2021

Il existe deux barèmes distincts pour les plans d'action personnalisé et l'aide « habitat et cadre de vie »

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.

Site Internet : www.fonction-publique.gouv.fr/amd

5. RESTAURATION (PRESTATION « REPAS »)

Participation de l'administration au prix des repas servis dans les restaurants administratifs et interadministratifs : 1,29 € / repas, jusqu'à l'indice 480 à compter du 1^{er} janvier 2021.

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.

7. LES PRESTATIONS SOCIALES D'INITIATIVE ACADÉMIQUE

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

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

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

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

RÉGIME ADDITIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE

LES COTISATIONS

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

La garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA) est soumise à cotisation indépendamment du plafond. Ce régime n'est pas un régime complémentaire comme l'IRCANTEC ou l'AGIRC-ARRCO car il ne vient pas compléter les cotisations à la retraite de base mais il s'agit d'un régime additionnel qui s'ajoute à la pension principale de la Fonction publique.

LES DROITS ACQUIS

Les cotisations sont converties en points (voir tableau).

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

Entre 2005 et 2021, alors que la valeur d'acquisition du point augmente de 25,0 % en seize ans, la valeur de liquidation elle n'augmente que de 16,9 %. Récemment la valeur du point a augmenté de 4,5 % tandis que la valeur de service était gelée... Les écarts se creusent. Il est essentiel de vérifier son compte de droit *via* Internet : www.rafp.fr

LES PENSIONS VERSÉES

Elles ne peuvent l'être qu'à partir de 60 ans et, depuis juillet 2011, à des âges différents suivant les générations et à la demande de l'intéressé. Le premier versement correspond aux droits acquis jusqu'à l'année précédant la liquidation. Une régularisation intervient au second trimestre de l'année suivante. Ainsi, un retraité de 2021 devrait percevoir un premier versement correspondant aux droits acquis jusqu'en 2020, le complément lui étant versé en 2022.

LIQUIDATION EN 2021

A – Capital

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

Âge de liquidation	Barème de conversion si moins de 5 125 points
62 ans	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 2020 sera de $4\,500/100 \times 4,675 \times 24,62 = 5\,179,43 \text{ €}$.

B – Capital fractionné

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

C – Rente

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

Âge de liquidation	Coefficient de majoration	Rente annuelle théorique pour 100 points
62 ans	1,00	4,675 €
63 ans	1,04	4,862 €
64 ans	1,08	5,049 €
65 ans	1,12	5,143 €
66 ans	1,17	5,470 €
67 ans	1,22	5,704 €

Avec 6 000 points, pour une liquidation concernant un(e) bénéficiaire né(e) le 25/02/1958 avec une date d'effet au 01/09/2021, le calcul du coefficient est $1,04 + ([1,08 - 1,04] \times 6/12) = 1,06$. La rente annuelle est alors de $6\,000/100 \times 1,06 \times 4,675 = 297,33 \text{ €}$.

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

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

RÉVERSION

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

Le point de vue du SNES-FSU

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

- le caractère aléatoire des placements et les incertitudes sur leur rendement ;
- la longue arrivée à maturité du régime (plus de 40 ans avant que les sorties financières n'égalisent les entrées annuelles) mobilise de très importantes ressources, non utilisées pour payer les retraites puisqu'elles sont placées sur les marchés financiers. Pour le SNES et la FSU, ce fonds de pension de plus de 30 milliards d'actifs financiers devrait disparaître et ses ressources reversées pour que les droits acquis soient intégrés à la pension publique. La seule

possibilité légitime de mettre fin à cette situation est de sortir totalement de la capitalisation. Une intégration des indemnités et des primes dans la grille des fonctionnaires aurait pour effet un supplément de pension toujours supérieur à celui fourni par la retraite additionnelle. C'est ce que sous-entend 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 !

snes
fsu




F.S.U.

ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN