L'UNIVERSITÉ SYNDICALISTE
PAGES SPÉCIALES

L'US
JOURNAL DU SNES-FSU

PAGES SPÉCIALES
#874
19 SEPTEMBRE 2026

RÉMUNÉRATIONS ET CARRIÈRES

La FSU, pour nos salaires, nos carrières, nos pensions

Les salaires des personnels de l'Éducation nationale sont sur le devant de la scène en cette rentrée : note déconnectée de la DEPP, avalanche de promesses des candidat·es à l'élection présidentielle. Les syndicats de la FSU n'ont pas attendu cette rentrée pour parler salaires, carrières et revalorisation !

La revalorisation salariale des agent·es de la Fonction publique est urgente. Le premier échelon de la grille indiciaire d'un·e professeur·e, CPE ou Psy-ÉN, représentait en 1980 plus de 2 SMIC, il ne représente plus que 1,04 SMIC à la rentrée 2026. Face à ce déclassement salarial, les gouvernements successifs n'ont d'autre proposition que celle de *« travailler plus pour perdre moins »* dans des conditions de travail toujours plus difficiles. Avec plus de 41 heures de travail hebdomadaire en moyenne, ces logiques conduisent à l'épuisement et au renoncement.

La FSU se bat sans relâche pour un rattrapage des pertes subies, la réindexation de la valeur du point d'indice sur l'inflation, une augmentation des salaires de toutes et tous, pour toutes les catégories et sans aucune contrepartie.

La FSU milite pour une reconstruction des grilles de rémunération qui permette d'accélérer l'avancement en classe normale, de rétablir la progressivité de la rémunération, d'avancer les promotions de grade. La classe exceptionnelle devrait être accessible pour toutes et tous à la suite de la hors-classe. Pour les agent·es non titulaires, la FSU exige une grille indiciaire nationale revalorisée, en plus d'un plan de titularisation, la création d'un corps de fonctionnaires pour les AESH et des perspectives d'entrer dans la Fonction publique pour les AED.

La FSU œuvre au quotidien pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, *« à travail égal, salaire égal »*, ne doit pas être un affichage. Des mesures doivent être prises notamment sur les conséquences délétères des temps partiels contraints sur le calcul des pensions. À l'inverse des heures supplémentaires, primes et indemnités, nos revendications pour des mesures collectives permettent de réduire en partie les inégalités salariales existantes.

D'autres choix sont donc possibles ! La FSU appelle à la grève avec l'ensemble de la Fonction publique le mardi 29 septembre et à adhérer, si vous ne l'avez pas encore fait, à un syndicat de la FSU, première fédération de l'Éducation nationale. Du 3 au 10 décembre 2026, votez et faites voter pour les listes présentées par les syndicats de la FSU aux élections professionnelles.

Ce supplément a été rédigé par Frédéric Allègre, Coralie Benech, Axel Benoist, Louise Berthelot, Bertrand Buffetti, Willy Leroux, Julien Luis, Erick Staëlen, Laurent Tramoni.

Sophie Vénétitay, secrétaire générale du SNES-FSU

Coralie Benech cosecrétaire générale du SNEP-FSU

Axel Benoist cosecrétaire général du SNUEP-FSU

SOMMAIRE

Rémunérations et carrières PAGE 3 ▪ **Nos revendications** PAGE 4 ▪ **Bulletin de paye (titulaires)** PAGE 5 ▪ **Grilles indiciaires** PAGE 6 ▪ **Salaires (titulaires et stagiaires)** PAGE 7 ▪ **Bulletin de paye (contractuel·les)** PAGES 8 ▪ **Salaires (contractuel·les)** PAGES 9 ▪ **Indemnités et primes** PAGE 10 ▪ **Rémunération des temps partiels** PAGE 12 ▪ **Heures supplémentaires** PAGE 12 ▪ **Supplément familial de traitement** PAGE 13 ▪ **NBI** PAGE 13 ▪ **Frais de déplacement** PAGE 13 ▪ **Rendez-vous de carrière et évaluation** PAGE 15 ▪ **Avancement d'échelon** PAGE 16 ▪ **Hors-classe** PAGE 17 ▪ **Classe exceptionnelle** PAGE 18 ▪ **Devenir agrégé·es** PAGE 19 ▪ **Chaires supérieures** PAGE 20 **Bilan des promotions 2025** PAGE 21 ▪ **Classement et reclassement** PAGE 22 ▪ **Pensions** PAGE 24 ▪ **Régime additionnel de la FP** PAGE 26

Enseigner aujourd'hui, c'est aussi faire face à des situations complexes. Troubles de l'apprentissage, incivilité, accusations ou parfois vrais actes de violence, retour sur deux témoignages qui illustrent que les enseignants doivent être accompagnés au quotidien.

« Un jour, un parent en colère m'a agressée verbalement et physiquement à cause d'une note. » raconte Sofia. « J'ai dû porter plainte, j'ai eu des jours d'ITT et j'ai été incapable de retourner en classe pendant 6 mois tellement cet incident m'a affectée. Heureusement, j'étais assurée. J'ai été accompagnée pendant toute la procédure juridique et j'ai bénéficié d'un soutien psychologique pour m'aider à retrouver confiance. La MAIF a aussi couvert mes pertes de revenus pendant mon arrêt de travail.

Leur attention pour les enseignants est un vrai plus. *»*

Arnaud quant à lui a été mis en cause quand l'un de ses élèves a fait une réaction allergique grave en voyage scolaire : « L'élève a un PAI, allergie au poisson. Quand le serveur a déposé des toasts sur la table, je ne me suis pas méfié, ça ressemblait à des rillettes, c'en était d'ailleurs, sauf qu'elles étaient au poisson... L'élève s'en est sorti, heureusement, mais la famille a engagé ma responsabilité. J'étais écrasé par la culpabilité et incapable de me défendre. La MAIF a fait ce qu'il fallait et a même pris en charge les frais de justice.

J'ai bénéficié d'un accompagnement incroyable, calme et efficace, qui a même permis de renouer le dialogue avec la famille. *»*

Des outils pédagogiques gratuits en accès illimité

Vous, les enseignants, faites face à de nombreux défis : intégrer les élèves atteints de troubles de l'apprentissage au sein de la classe ou encore sensibiliser les jeunes à des sujets capitaux comme l'inclusion. Pour atteindre vos objectifs, vous avez besoin de matériel et d'outils adaptés. Consciente de ces enjeux, MAIF a conçu des ressources en collaboration avec des professionnels de l'éducation et validées par vos pairs. Harcèlement, gestes de premiers secours, décodage de l'info, troubles dys... Autant de sujets essentiels sur lesquels MAIF peut vous accompagner pour mieux accompagner vos élèves.

Certaines difficultés dans la vie d'un enseignant peuvent entraîner des conséquences humaines, corporelles, parfois judiciaires, des pertes financières, des difficultés psychologiques.

L'assurance professionnelle MAIF pour les enseignants va alors constituer une aide précieuse, pour un coût annuel minime.

MAIF, assureur N°1 des enseignants*

MAIF - Société d'assurance mutuelle à cotisations variables - CS 90000 - 79038 Niort cedex 9. Entreprise régie par le Code des assurances. L'Offre Métiers de l'Éducation est conçue dans le cadre d'un accord de partenariat entre MAIF et l'ASL - Fédération des Autonomes de Solidarité de l'enseignement public et laïque dite « L'Autonome de Solidarité Laïque » Association régie par la loi 1901 - 7 rue Portalis - 75008 Paris.
*Enquête en ligne YouGov France commandée et réalisée pour le compte de la MAIF en février 2023 auprès de 500 professeurs, instituteurs ou enseignants en activité âgés de 18 ans et +.

MAIF

assureur militant

RÉMUNÉRATIONS ET CARRIÈRES

Le statut général fixe la manière dont la rémunération des fonctionnaires est composée et renvoie aux décisions locales la rémunération des contractuel·les. La progression de la rémunération des fonctionnaires est garantie, là où celle des contractuel·les doit être gagnée par l'action syndicale collective. La rémunération des agent·es de la Fonction publique s'effectue après service fait.

PRINCIPES

Chaque **fonctionnaire** est recruté·e dans un **corps** et détient, à titre personnel, un **échelon** dans l'un des **grades** de celui-ci. La progression d'échelon et de grade dans ce corps constitue la carrière. Chaque fonctionnaire a droit, individuellement, à un déroulement de **carrière**. Celui-ci s'exerce dans le cadre de garanties collectives, inscrites dans le statut général et déclinées dans le cadre du **statut** particulier de chaque corps puis dans les lignes directrices de gestion. Ce corpus définit la Fonction publique de carrière, spécificité française et républicaine.

RÉMUNÉRATION

L'article L712-1 du code général de la Fonction publique prévoit la composition de la rémunération des fonctionnaires : *« le traitement ; l'indemnité de résidence ; le supplément familial de traitement ; les primes et indemnités* [...] *»*. L'article L712-2 complète : *« le montant du traitement est fixé en fonction du grade du fonctionnaire et de l'échelon auquel il est parvenu* [...] *»*.

Pour tous les personnels, **l'élément principal de la rémunération est donc le traitement**. Son montant est égal au nombre de **points d'indice** détenu (voir Structure de carrière ci-dessous) multiplié par la valeur du point. Cette valeur est commune à tous les fonctionnaires et aux contractuel·les. La FSU est attachée à cette valeur unique car elle garantit transparence et égalité dans la définition du traitement indiciaire. Elle génère de plus un pôle revendicatif commun à tous les personnels. Toutefois, si sa revalorisation est essentielle pour maintenir le pouvoir d'achat des personnels de la Fonction publique, l'amélioration de la structure et du déroulement des carrières est de nature à garantir la reconnaissance sociale des personnels.

STRUCTURE DE CARRIÈRE

Les corps de professeur·es, CPE, Psy-ÉN, sont des corps d'État classés en catégorie A, celle des cadres : maîtres de leur métier, concepteurs, autonomes dans leurs choix de pratiques professionnelles. C'est ce qu'illustre, par exemple, la liberté pédagogique des professeur·es.

Grades

Nos carrières sont articulées en trois grades, comme la plupart des corps de la Fonction publique d'État : un grade de recrutement (la classe normale), suivi d'un grade de débouché (la hors-classe) puis d'un grade sommital (la classe exceptionnelle). Le passage d'un grade au grade supérieur n'est pas automatique : même si nous avons gagné que la hors-classe soit accessible à toutes et tous (*cf.* page 17), ce n'est pas encore le cas de la classe exceptionnelle (*cf.* page 18).

Échelons

Chaque grade est subdivisé en échelons, parcourus successivement l'un après l'autre en fonction d'une durée maximale de séjour, de façon automatique (*cf.* pages 6 et 16).

Indices

À chaque échelon correspond un indice de rémunération (appelé « indice majoré »), c'est-à-dire un nombre de points correspondant aux tables indiciaires de traitement de la Fonction publique. On obtient ainsi une **grille indiciaire** de rémunération propre à chaque corps (*cf.* page 6).

Le parcours progressif d'un échelon au suivant, puis le passage d'un grade au grade supérieur constitue le déroulement de carrière : à chaque étape, il en résulte une hausse du salaire.

Les élèves-fonctionnaires sont toutes et tous rémunéré·es à l'indice 366, inférieur au SMIC. Elles et ils perçoivent de ce fait une indemnité « différentielle ». Leur année n'est pas intégrée dans la carrière.

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

Deux principes président au déroulement de la carrière : **l'ancienneté** et la **« valeur professionnelle »**.

- Le principe **d'ancienneté** découle d'un constat évident et naturel : l'expérience professionnelle s'accroît et s'enrichit tout au long des années d'exercice dans les missions pour lesquelles on a été recruté. Il convient de la rémunérer par l'augmentation du traitement. L'application de ce principe entraîne la fixation d'une durée maximale de séjour dans chaque échelon (*cf.* page 16).
- La **« valeur professionnelle »** (*cf.* page 15) est d'une autre nature. Il ne s'agit nullement du « mérite » qui ne concerne que le recrutement par concours (les lauréats sont classés « par ordre de mérite », principe issu de la Déclaration des droits du 26 août 1789). La « valeur professionnelle », qui est évaluée par la hiérarchie, porte sur la « manière de servir ».

Les fonctionnaires doivent rendre compte à la Nation de la façon dont ils accomplissent les missions pour lesquelles ils et elles ont été recruté·es et sont rémunéré·es. La contradiction intrinsèque du système actuel **d'évaluation** de la « valeur professionnelle » est que cette évaluation est utilisée non pas pour améliorer les pratiques professionnelles ni le service rendu aux citoyen·nes et aux usager·es, mais pour discriminer les avancements et les promotions octroyés par l'État-employeur aux fonctionnaires au cours du déroulement de leur carrière, d'une façon très souvent ressentie comme arbitraire (*cf.* page 15).

CONTRACTUEL·LES

L'article L713-1 du code général de la Fonction publique prévoit que *« la rémunération des agents contractuels est fixée par l'autorité compétente en tenant compte des fonctions exercées, de la qualification requise pour leur exercice et de l'expérience de ces agents »*. L'article 1-3 du décret 86-83 précise que cette rémunération doit être réévaluée au moins tous les trois ans.

Les contractuel·les sont rémunéré·es sur la base d'un traitement indiciaire. Lorsqu'ils occupent un emploi permanent, ils bénéficient aussi de la plupart des indemnités afférentes à l'emploi qu'ils et elles occupent.

Dans l'Éducation nationale, les syndicats de la FSU ont obtenu que les contractuel·les d'enseignement, d'éducation et de psychologie et les AESH bénéficient d'une grille de rémunération, c'est-à-dire d'une progression régulière de leur rémunération.

Pour les contractuel·les d'enseignement, d'éducation et de psychologie, seuls les indices minimum et maximum sont fixés nationalement (*cf.* page 9). Une grille nationale indicative a été publiée par le ministère (circulaire 2017-038 du 20 mars 2017), charge à chaque rectorat d'établir la sienne après consultation des élu·es des personnels en comité social d'administration (CSA).

Pour les AESH, l'article 11 du décret 2014-724 définit une grille nationale de rémunération en 11 échelons et un changement d'échelon tous les trois ans.

Pour les AED, aucune progression de rémunération n'est prévue par la réglementation, ce que nous continuons de contester.

PRIMES ET INDEMNITÉS

Ces deux termes, souvent employés sans distinction ont pourtant un sens bien différent. Les **primes** viennent en complément du salaire et, au bon vouloir de l'employeur, récompenser une tâche, une performance, un mérite. Elles ont souvent un caractère exceptionnel ou transitoire. Quant aux **indemnités** (*cf.* page 10), elles sont un dédommagement objectif pour une mission particulière, une activité supplémentaire ou encore pour compenser un désavantage lié à une situation bien identifiée. Les indemnités spécifiques du statut de fonctionnaire sont aussi l'indemnité de résidence ou le supplément familial de traitement (*cf.* page 13).

NOS REVENDICATIONS

Depuis la désindexation des salaires des fonctionnaires sur les prix en 1983, le point d'indice a perdu plus de 30 % de sa valeur. Cette chute s'est accentuée depuis que Nicolas Sarkozy a théorisé le « gel du point d'indice » en 2007. Elle a pris des proportions intolérables sous les mandats d'Emmanuel Macron, marqués par deux crises inflationnistes aiguës. Le service public d'Éducation peine ainsi à recruter les nouveaux enseignant·es, CPE, Psy-ÉN dont le pays aurait besoin. La revalorisation de 1989 et l'accord PPCR de 2017 ont constitué les dernières avancées notables, mais leurs effets ont depuis été gommés par l'inflation.

REVALORISER ET RÉINDEXER LE POINT D'INDICE

Le premier échelon de la grille indiciaire d'un·e professeur·e certifié·e valait en 1980 plus de deux SMIC, il vaut 1,04 SMIC à la rentrée 2026. Au dernier échelon de la hors-classe, un·e professeur·e certifié·e qui gagnait 3,5 SMIC en 1989 (date de création du grade), ne gagne plus que 2,3 SMIC aujourd'hui ! En conséquence, la rémunération d'un·e professeur·e, CPE ou Psy-ÉN, recruté·e aujourd'hui représente deux tiers de celle perçue au même moment de la carrière par des personnels appartenant à la génération de ses parents. La situation en cette rentrée 2026 est la suivante :

	1er échelon CN Prime attractivité et moitié ISOE	11e échelon CN	Dernier échelon hors-classe	Dernier chevron classe exceptionnelle
Certifié·es, CPE, Psy-ÉN	1,19	1,90	2,29	2,69
Agrégé·es	1,35	2,32	2,69	2,94

Rapport du traitement brut indiciaire incluant l'ISOE part fixe sur la valeur brute du SMIC

La FSU portera avec d'autant plus de force l'exigence d'une revalorisation générale du point d'indice couplée à un mécanisme d'indexation de la rémunération indiciaire sur les prix permettant aussi d'assurer le niveau des pensions des collègues partant à la retraite.

REVALORISER LES MÉTIERS DE L'ÉDUCATION

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

Revaloriser nos professions, leur rendre leur attractivité, cela ne peut alors se faire qu'en augmentant les salaires sans contrepartie d'aucune sorte. La revalorisation doit être un sujet en soi ; vouloir la lier, comme en rêvent certains à une évolution du métier synonyme d'accroissement du temps et de la charge de travail est inacceptable.

LE DÉTAIL DE NOS REVENDICATIONS

Restaurer l'attractivité de nos professions passe en premier lieu par le rattrapage des pertes salariales subies, l'augmentation de la valeur du point d'indice, des mesures fortes de revalorisation des carrières et donc la reconstruction des grilles pour leur rendre leur progressivité, principe fondamental de la Fonction publique mis à mal au gré des revalorisations catégorielles.

Concrètement, les syndicats de la FSU revendiquent :

- **en classe normale :** la suppression des premiers échelons trop faiblement rémunérés, un avancement d'échelon plus rapide sur la deuxième moitié de la classe normale ;
- une **carrière** parcourue **sans obstacle de grade** pour atteindre l'indice sommital à la fin d'une carrière complète en commençant par la fusion de la classe normale et de la hors-classe, et par la classe exceptionnelle pour toutes et tous ;
- l'extension du dispositif « avantage spécifique d'ancienneté » (ASA), à l'ensemble des **conditions d'exercice** difficiles : affectation dans tout établissement classé REP+ ou REP (avec un classement élargi), affectation en ZR, affectation avec complément de service… ;
- la **déconnexion** entre évaluation professionnelle et progression de carrière ;
- la rupture avec le « néo-management » libéral qui met les collègues en concurrence au profit d'une culture du travail en **équipe** et de l'entraide professionnelle ;
- l'augmentation de 50 % de la part fixe de l'ISOE et des indemnités correspondantes pour les autres corps.

Les syndicats de la FSU ont obtenu que l'administration soit obligée de promouvoir au moins la même part de femmes que leur part parmi les promouvables, pour toutes les opérations de carrière, mais des écarts de salaire persistent du fait de l'inégale répartition des primes, indemnités et heures supplémentaires.

LA HORS-CLASSE : HISTOIRE D'UN ACQUIS SYNDICAL

La **hors-classe** est l'exemple du succès de la lutte syndicale opiniâtre, alliant revendication et action des élus des syndicats de la FSU dans les instances. Née de la revalorisation de 1989, la hors-classe, contingentée initialement à 15 % des effectifs du corps, est devenue un débouché de carrière pour toutes et tous, représentant aujourd'hui près du tiers de chaque corps. La revendication historique et constante des syndicats de la FSU d'un accès à la hors-classe pour toutes et tous avant la fin de carrière a abouti **dans le cadre du protocole PPCR de 2017**. Les lignes directrices de gestion ministérielles confirment cet acquis majeur – tous les professeurs, CPE et Psy-ÉN « ont vocation à dérouler une carrière complète sur au moins deux grades » – obtenu par les syndicats de la FSU avec un barème national qui met en œuvre l'accès pour toutes et tous à la hors-classe et réduit les inégalités de traitement selon les académies et les disciplines. En 2023 les syndicats de la FSU ont obtenu l'abandon du plafonnement de la classe exceptionnelle à 10 % des effectifs du corps, ce qui a permis d'atteindre aujourd'hui 13 %. Mais plusieurs milliers de collègues sont toujours bloqué·es en fin de hors-classe.

LA CLASSE EXCEPTIONNELLE : NOUVEL HORIZON REVENDICATIF

Comme pour la hors-classe, il est possible de faire de la classe exceptionnelle un débouché de carrière pour toutes et tous. L'exemple du corps des professeur·es des écoles nous montre que cela n'est pas une utopie : avec un taux de promotion annuel de 29 %, il est possible de promouvoir toutes et tous les collègues du premier degré en à peine plus de trois ans. Dans le second degré, où les taux de promotion sont trois fois plus faibles, le blocage de 26 000 professeur·es (dont une majorité de femmes) en fin de hors-classe ne peut plus perdurer. Les syndicats de la FSU exigent l'alignement des taux de promotion sur ces 29 %. À titre d'exemple, 25 % des professeur·es agrégé·es du dernier échelon de la hors-classe n'ont plus eu de promotion depuis au moins cinq ans.

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

TOUTES ET TOUS ASSIMILÉ·ES AUX AGRÉGÉ·ES !

Les syndicats de la FSU revendiquent que la grille indiciaire de l'agrégation, revalorisée selon les principes énoncés ci-dessus, devienne la grille de référence pour les professeur·es certifié·es, PEPS, PLP et les corps assimilés (CPE, Psy-ÉN). Dans cette optique, l'accès au corps des professeur·es agrégé·es par concours interne ou par liste d'aptitude doit être élargi à toutes les disciplines et aux autres corps de professeur·es. Celle-ci doit s'opérer selon un barème transparent prenant en compte l'expérience acquise.

BULLETIN DE PAYE (titulaires)

TRÉSOR PUBLIC — DRFIP

BULLETIN DE PAYE — MOIS DE (1)

N° ORDRE (2)

TEMPS DE TRAVAIL (3) 151,67 H

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

AFFECTATION		LIBELLÉ	SIRET
GESTION POSTE	(4)	(5)	

IDENTIFICATION MIN.	NUMÉRO	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 (14)	2 766,60		
101050	RETENUE PC (15)		307,09	
102000	INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE (16)	27,67		
104000	SUPPL. FAMILIAL TRAITEMENT (17)	93,67		
200205	HEURES ANNÉES ENSEIGN. (18)	135,44		
200364	ISOE PART FIXE	212,50		
200576	MAJOR. 1RE HSA D'ENSEIGN.	27,08		
202206	IND. COMPENSATRICE CSG (19)	23,79		
202326	« PRIME GRENELLE » (20)	33,33		
401201	CSG NON DÉDUCTIBLE (21)		89,29	
401301	CSG DÉDUCTIBLE (22)		211,35	
401501	CRDS (23)		16,34	
403301	COTIS. PATRON. ALLOC. FAMIL.			
403501	COTIS. PATRON. FNAL DÉPLAFONNÉE			
403801	CONT. SOLIDARITÉ AUTONOMIE			
404001	COTIS. PATRON MALADIE DÉPLAFONNÉE			(27)
411050	CONTRIBUTION PC			
411058	CONTRIBUTION ATI			
453000	RÉDUCTION COT. HEURES SUP. (24)		– 8,13	
501080	COTIS. SAL. RAFP (25)		26,05	
501180	COTIS. PAT. RAFP			
604972	TRANSFERT PRIMES/POINTS (26)		32,42	
720576	MGEN PART FORFAITAIRE (28)		15,08	
720577	MGEN PART SOLIDAIRE (29)		24,39	
720578	MGEN ACTION SOCIALE (30)		0,69	
720579	MGEN AIDE RETRAITES (31)		1,04	
750280	MGEN PART EMPOYEUR (32)			37,70
558000	IMPÔT SUR LE REVENU PRÉLEVÉ À LA SOURCE (TAUX PERSONNALISÉ… %)			
	……..			
	RAPPELS : VOIR DÉCOMPTE			
	TOTAUX DU MOIS	3 320,08	715,61	
	COÛT TOTAL EMPLOYEUR			TOTAL CHARGES PATRONALES
	NET À PAYER (35)		2 604,47	

(13)

NUMÉRO SÉCURITÉ SOCIALE	
BASE SS DE L'ANNÉE	BASE SS DU MOIS (33)
MONTANT IMPOSABLE DE L'ANNÉE	MONTANT IMPOSABLE DU MOIS 2 573,70 (34)
COMPTABLE ASSIGNATAIRE	
VIRE AU COMPTE N°	

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

1. Mois de référence du paiement.

2. Numéro d'ordre dans l'édition du bulletin de salaire.

3. Temps de travail : la mention « 151,67 H » n'a aucun rapport avec l'horaire de service du collègue. Cela signifie qu'il effectue un service à temps complet au regard de la Sécurité sociale ; dans le cas contraire, aucune mention n'est précisée.

4. Affectation : code de gestion de la DRFIP ; code de l'établissement d'affectation.

5. Désignation en clair de l'établissement d'affectation.

6. Identification du ministère : 206 pour l'enseignement scolaire.

7. Numéro INSEE ou numéro de Sécurité sociale.

8. Grade.

9. Enfants à charge : élément permettant d'établir les droits éventuels aux prestations familiales et au supplément familial de traitement.

10. Échelon déterminant l'indice de rémunération.

11. Indice majoré (IM) correspondant au grade et à l'échelon détenu; ici l'indice 562.

12. Fraction de service complet.

13. Codes informatiques utilisés par les services de la DRFIP.

14. Traitement brut, fonction de l'échelon et de l'indice détenu par le collègue et tenant compte d'un éventuel temps partiel.

15. Pension civile versée par les fonctionnaires : 11,10 % du traitement brut.

16. Indemnité de résidence (IR) : cette indemnité, initialement destinée à compenser les coûts plus importants dans certaines zones (grandes villes, communautés urbaines), est attribuée suivant la répartition des lieux d'exercice en trois zones. Zone 1 (taux : 3 % du traitement brut), zone 2 (taux : 1 %) et zone 3 sans indemnité. Se renseigner auprès du S3 pour connaître les zones.

17. Supplément familial de traitement (SFT). Voir page 13.

18. Heures supplémentaires HSA.

19. Indemnité compensatrice tenant compte des traitements et indemnités bruts soumis pendant l'année 2025 à la contribution solidarité et à une CSG fictive au taux de 5,1 %. Ce montant restera identique toute l'année 2026.

20. Voir page 11.

21. Contribution sociale généralisée (CSG non déductible du revenu imposable) : 2,4 % du (traitement brut + IR + SFT + indemnités – transfert primes/points) × 98,25 % + 6,8 % du montant HS et IMP × 98,25 %.

22. Contribution sociale généralisée (CSG déductible du revenu imposable) : 6,8 % du (traitement brut + IR + SFT + indemnités (sauf HS et IMP) – transfert primes/points) × 98,25 %.

23. Contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS) : 0,5 % du (traitement brut + IR + SFT + indemnités – transfert primes/points) × 98,25 %. Elle est prélevée sur les revenus d'activité et de remplacement perçus depuis le 1er février 1996 au taux uniforme de 0,5 %, non déductible de l'impôt sur le revenu.

24. Exonération de la cotisation RAFP de 5 % sur le montant des HS et IMP.

25. Régime de Retraite additionnelle de la Fonction publique (RAFP). Voir page 26.

26. Transfert primes/points.

27. Cotisations patronales (pour information).

Pour les collègues ayant souscrit à l'option A ou B de la complémentaire santé, la participation employeur (3,61 € pour l'option A, 5 € pour l'option B) apparaît dans la colonne « A PAYER ».

28. 20 % de la cotisation d'équilibre (75,40 € en 2026) pour l'ensemble des agent·es : 15,08 €

29. 0,7398 % de la rémunération brute totale plafonnée à 29,63 €

30. 2 % de la cotisation HT soit 1,76 % des lignes 28 et 29.

31. 3 % de la cotisation HT soit 2,64 % des lignes 28 et 29.

32. 50 % de la cotisation d'équilibre (75,40 € en 2026) payée par l'employeur soumise à CSG et CRDS

De la même manière, une autre ligne concernant la participation employeur (7 €) sera visible en cas de souscription au contrat collectif facultatif Prévoyance.

33. Base Sécurité sociale. Il s'agit du traitement brut.

34. Montant imposabLe : (net à payer + CSG non déductible + CRDS + PAS + lignes 30, 31 et 32 – montant HS et IMP).

35. Ne tient pas compte du Prélèvement à la source (PAS).

GRILLES INDICIAIRES (IM = indice majoré)

Depuis le 1er janvier 2024, la valeur mensuelle du point d'indice est restée inchangée à 4,9228 € brut.

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

Classe normale

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

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

Hors-classe

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

Classe exceptionnelle

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

Professeur·es agrégé·es

Classe normale

Échelon	Durée	IM
1	1 an	455
2	1 an	503
3	2 ans	518
4	2 ans	547
5	2 ans 6 mois	584
6	3 ans *(ou 2 ans)**	623
7	3 ans	664
8	3 ans 6 mois *(ou 2 ans 6 mois)**	715
9	4 ans	762
10	4 ans	805
11		835

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

Hors-classe

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

Classe exceptionnelle

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

Professeur·es de chaires supérieures (déroulé de carrière et évolution indiciaire)

Échelon	1	2	3	4	5	6			7	
						HEA-1	HEA-2	HEA-3	HEB-2	HEB-3
Durée	2 ans	2 ans	2 ans	2 ans	3 ans 6 mois	1 an	1 an	1 an et 6 mois	1 an	1 an
Indice majoré	678	715	762	805	835	895	930	977	1018	1072

SALAIRES (titulaires et stagiaires)

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

Pour en savoir plus sur la composition des zones 1, 2 et 3 de l'indemnité de résidence :
voir https://www.snes.edu/ma-carriere/carriere/les-differentes-zones-de-l-i-r/

Nota-bene : les élèves-fonctionnaires sont toutes et tous rémunéré·es à l'indice 366 (1 801,74 € brut), minimum de la Fonction publique que le gouvernement refuse de porter à 380 suite à la dernière augmentation du SMIC. Elles et ils perçoivent de ce fait une indemnité différentielle pour porter leur rémunération à celle du SMIC soit 1 867,02 € brut.

BULLETIN DE PAYE (contractuel·les)

TRÉSOR PUBLIC — DRFIP

BULLETIN DE PAYE — MOIS DE (1)

N° ORDRE (2)

TEMPS DE TRAVAIL (3) 151,67 H

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

AFFECTATION		LIBELLE	SIRET
GESTION POSTE	(4)	(5)	

IDENTIFICATION MIN.	NUMÉRO	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)

CODE	ÉLÉMENTS	A PAYER	A DÉDUIRE	POUR INFORMATION
101000	TRAITEMENT BRUT (13)	1 934,65		
104000	SUPPL. FAMILIAL TRAITEMENT (14)	2,29		
200364	ISOE PART FIXE	212,50		
202327	« PRIME GRENELLE » (15)	116,67		
401112	COT. SAL. VIEILLESSE PLAFON. (16)		156,36	
401210	CSG NON DÉDUCTIBLE (17)		54,34	
401310	CSG DÉDUCTIBLE (18)		153,96	
401510	CRDS (19)		11,32	
402112	COT. SAL. VIEILLESSE DÉPLAFON. (20)		9,06	
403212	COT. PAT. FDS NAT. AIDE LOGT			
403312	COT. PAT. ALLOC. FAMIL.			
403612	COT. PAT. VIEILLESSE PLAF.			
403712	COT. PAT. VIEILLESSE DÉPLAF.			
403812	CONT. SOLIDARITÉ AUTONOMIE			(27)
404012	COTIS. PAT. MALADIE DÉPLAF.			
501010	COTIS. OUV. TRANCH. A IRCANTEC (21)		64,29	
501110	COTIS. PAT. TRANCH. A IRCANTEC			
554500	COT. PAT. VST MOBILITÉ			
720576	MGEN PART FORFAITAIRE (22)		15,08	
720577	MGEN PART SOLIDAIRE (23)		16,76	
720578	MGEN ACTION SOCIALE (24)		0,56	
720579	MGEN AIDE RETRAITES (25)		0,84	
750280	MGEN PART EMPOYEUR (26)			37,70
558000	IMPÔT SUR LE REVENU PRÉLEVÉ À LA SOURCE (TAUX PERSONNALISÉ... %)		.....	
	.....			

(12)

RAPPELS : VOIR DÉCOMPTE

NUMERO SECURITE SOCIALE		TOTAUX DU MOIS	2 266,11	482,57	
BASE SS DE L'ANNEE	BASE SS DU MOIS (28)	COÛT TOTAL EMPLOYEUR	NET À PAYER (30) 1 783,54		TOTAL CHARGES PATRONALES
MONTANT IMPOSABLE DE L'ANNEE	MONTANT IMPOSABLE DU MOIS 1 888,30 (29)				
COMPTABLE ASSIGNATAIRE					
VIRE AU COMPTE N°					

Bulletin de salaire d'un professeur contractuel à l'indice 393 ayant un enfant à charge.

1. Mois de référence du paiement.

2. Numéro d'ordre dans l'édition du bulletin de salaire.

3. Temps de travail : la mention « 151,67 H » n'a aucun rapport avec l'horaire de service du collègue. Cela signifie qu'il effectue un service à temps complet au regard de la Sécurité sociale ; dans le cas contraire, aucune mention n'est précisée.

4. Affectation : code de gestion de la DRFIP ; code de l'établissement d'affectation.

5. Désignation en clair de l'établissement d'affectation.

6. Identification du ministère : 206 pour l'enseignement scolaire.

7. Numéro INSEE ou numéro de Sécurité sociale.

8. Catégorie.

9. Enfants à charge : élément permettant d'établir les droits éventuels aux prestations familiales et au supplément familial de traitement.

10. Indice majoré (IM) correspondant à la catégorie de non-titulaire.

11. Fraction de service complet ou fraction indemnités de vacances.

12. Codes informatiques utilisés par les services de la Trésorerie générale.

13. Traitement brut fonction de l'indice détenu par le collègue et tenant compte d'un éventuel temps partiel.

14. Supplément familial de traitement. Voir page 13.

15. Prime d'attractivité. Voir page 9.

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 1er février 1996 au taux uniforme de 0,5 %, non déductible de l'impôt sur le revenu.

20. Cotisation déplafonnée d'assurance vieillesse : 0,40 % du (traitement brut + IR + SFT + indemnités).

21. Cotisation retraite complémentaire IRCANTEC : 2,84 % du (traitement brut + IR + indemnités).

Pour les collègues ayant souscrit à l'option A ou B de la complémentaire santé, la participation employeur (3,61 € pour l'option A, 5 € pour l'option B) apparaît dans la colonne « A PAYER ».

22. 20 % de la cotisation d'équilibre (75,40 € en 2026) pour tous les agent·es : 15,08 €.

23. 0,7398 % de la rémunération brute totale plafonnée à 29,63 €.

24. 2 % de la cotisation HT soit 1,76 % des lignes 22 et 23.

25. 3 % de la cotisation HT soit 2,64 % des lignes 22 et 23.

26. 50 % de la cotisation d'équilibre (75,40 € en 2026) payée par l'employeur soumise à CSG et CRDS.

De la même manière, une autre ligne concernant la participation employeur (7 €) sera visible en cas de souscription au contrat collectif facultatif Prévoyance.

27. Cotisations patronales (pour information).

28. Base Sécurité sociale : il s'agit de la somme du traitement brut, de l'IR, du SFT et des indemnités.

29. Montant imposable : il s'agit de la somme du net à payer, de la CRDS et de la CSG non déductible + PAS + lignes 24, 25 et 26.

30. Ne tient pas compte du prélèvement à la source (PAS).

SALAIRES (contractuel·les)

Indice majoré (IM)	TRAITEMENT BRUT mensuel	SALAIRE NET INDICIAIRE			SUPPLÉMENT FAMILIAL 1 enfant : 2,29 €			PRIME D'ATTRACTIVITÉ	
		Zone 1	Zone 2	Zone 3	2 enfants	3 enfants	par enfant en +	Brute mensuelle	Nette mensuelle
ASSISTANT·ES D'ÉDUCATION									
Les AED sont rémunérés sur la base de l'indice 366 (CDD) et 375 en CDI									
366	1 801,74 €	1 540,24 €	1 511,30 €	1 496,82 €	77,72 €	194,04 €	138,67 €		
375	1 846,04 €	1 541,31 €	1 511,65 €	1 496,82 €	77,72 €	194,04 €	138,67 €		
AESH									
L'indice de rémunération est fixé dans une grille comprenant onze échelons allant de l'indice 371 (échelon 1) à l'indice 455 (échelon 11). Le premier échelon correspond au CDD. Les collègues en CDI sont au 2e échelon pendant les trois premières années, puis au 3e échelon pendant les trois années suivantes, et ainsi de suite									
371	1 826,35 €	1 540,83 €	1 511,49 €	1 496,82 €	77,72 €	194,04 €	138,67 €		
375	1 846,04 €	1 541,31 €	1 511,65 €	1 496,82 €	77,72 €	194,04 €	138,67 €		
380	1 870,66 €	1 548,54 €	1 518,47 €	1 503,45 €	77,72 €	194,04 €	138,67 €		
385	1 895,27 €	1 568,91 €	1 538,46 €	1 523,23 €	77,72 €	194,04 €	138,67 €		
395	1 944,50 €	1 609,67 €	1 578,42 €	1 562,80 €	77,72 €	194,04 €	138,67 €		
405	1 993,73 €	1 650,43 €	1 618,38 €	1 602,36 €	77,72 €	194,04 €	138,67 €		
415	2 042,96 €	1 691,18 €	1 658,34 €	1 641,93 €	77,72 €	194,04 €	138,67 €		
425	2 092,18 €	1 731,93 €	1 698,30 €	1 681,49 €	77,72 €	194,04 €	138,67 €		
435	2 141,41 €	1 772,68 €	1 738,26 €	1 721,05 €	77,72 €	194,04 €	138,67 €		
445	2 190,64 €	1 813,42 €	1 778,21 €	1 760,62 €	77,72 €	194,04 €	138,67 €		
455	2 239,87 €	1 854,18 €	1 818,17 €	1 800,18 €	77,87 €	194,43 €	138,96 €		
ENSEIGNANT·ES, CPE, PSY-ÉN NON TITULAIRES									
376	1 850,97 €	1 541,43 €	1 511,69 €	1 496,82 €	77,72 €	194,04 €	138,67 €	125,00 €	100,47 €
393	1 934,65 €	1 601,51 €	1 570,42 €	1 554,88 €	77,72 €	194,04 €	138,67 €	116,67 €	93,76 €
415	2 042,96 €	1 691,18 €	1 658,34 €	1 641,92 €	77,72 €	194,04 €	138,67 €	108,33 €	87,07 €
436	2 146,33 €	1 776,74 €	1 742,25 €	1 725,00 €	77,72 €	194,04 €	138,67 €	100,00 €	80,37 €
458	2 254,63 €	1 866,41 €	1 830,16 €	1 812,04 €	78,31 €	195,61 €	139,85 €	91,67 €	73,67 €
480	2 362,94 €	1 956,06 €	1 918,08 €	1 899,10 €	81,56 €	204,28 €	146,35 €	91,67 €	73,67 €
503	2 476,16 €	2 049,79 €	2 009,99 €	1 990,08 €	84,95 €	213,33 €	153,14 €	91,67 €	73,67 €
528	2 599,23 €	2 151,66 €	2 109,89 €	2 089,00 €	88,65 €	223,18 €	160,52 €	58,33 €	46,88 €
553	2 722,30 €	2 253,54 €	2 209,78 €	2 187,91 €	92,34 €	233,02 €	167,91 €	58,33 €	46,88 €
578	2 845,37 €	2 355,42 €	2 309,68 €	2 286,82 €	96,03 €	242,83 €	175,29 €	58,33 €	46,88 €
603	2 968,44 €	2 457,30 €	2 409,59 €	2 385,74 €	99,72 €	252,72 €	182,68 €	58,33 €	46,88 €
628	3 091,51 €	2 559,18 €	2 509,48 €	2 484,65 €	103,42 €	262,56 €	190,06 €	58,33 €	46,88 €

La FSU exige des grilles de rémunération nationales et revalorisées pour toutes les catégories : AED, AESH et non-titulaires.

Le gouvernement, suite à la dernière augmentation du SMIC, refuse de porter à 380 l'indice minimum de la Fonction publique 366.
Les assistant·es d'éducation, AESH, enseignant·es, CPE, Psy-ÉN non titulaires dont l'indice est inférieur à 380 perçoivent de ce fait une indemnité différentielle pour porter leur rémunération à celle du SMIC soit 1 867,02 € brut.

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

La grille complète (catégories 1 et 2) est accessible via le QR code.

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

AED

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

AESH

Les cinq premiers échelons de la grille de rémunération doivent être revalorisés d'urgence.

ENSEIGNANT·ES, CPE, PSY-ÉN NON TITULAIRES

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

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

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

Depuis septembre 2025, les assistant·es étranger·es de langues vivantes perçoivent une rémunération forfaitaire mensuelle brute de 1 036,21 € pour un temps de service de 12 heures ou 1 554,32 € pour 18 heures de service hebdomadaire, soit respectivement 829,44 € net ou 1 245,63€ net.

INDEMNITÉS ET PRIMES (montants bruts)

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

On peut recenser trois types d'indemnités :

- les **indemnités forfaitaires** liées aux conditions d'exercice comme l'ISOE, celle pour exercice en REP ou REP+ ou encore les indemnités de sujétions spéciales ;
- les indemnités liées à des **missions** ou activités supplémentaires comme les HSA ou HSE, l'ISOE part modulable, les IMP, celle pour tuteur de stagiaire ;
- les **indemnités spécifiques** du statut de fonctionnaire comme l'indemnité de résidence ou le supplément familial de traitement (voir page 13).

INDEMNITÉS FORFAITAIRES

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

Part fixe : bénéficiaires, les personnels enseignants du second degré exerçant dans les établissements scolaires du second degré ou affectés au CNED.
Taux annuel : 2 550 €.
Son versement est mensualisé : 212,50 € par mois.

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

Indemnité de fonctions pour les Psy-ÉN EDO : 3 338,16 €/an.

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

Indemnité de sujétions particulières aux professeurs documentalistes : 2 550 €/an, versement mensuel.

Indemnité de sujétion allouée aux enseignants assurant au moins 6 heures d'enseignement dans les classes de CAP ou de Première et Terminale bac pro et aux enseignants d'EPS assurant au moins 6 heures en cycle terminal : 400 €/an, versement mensuel.

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

Indemnité de fonctions particulières allouée aux personnels enseignants des CPGE. Cette indemnité est versée mensuellement à tous ceux qui exercent au minimum : soit 4 heures en CPGE devant un même groupe d'élèves ; soit 8 heures devant plusieurs groupes. 1 101,36 €/an.

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

Indemnités REP et REP+

La politique ministérielle d'éducation prioritaire distingue deux niveaux d'intervention : les REP et les REP+. La rémunération annuelle est de 5 114 € brut pour exercice à temps complet dans un établissement REP+ et de 1 734 € dans un établissement REP. Elle est versée au prorata du temps d'enseignement. **Le versement est mensuel**. Les Psy-ÉN exerçant dans l'un au moins des établissements REP ou REP+ perçoivent l'indemnité au prorata. Depuis la rentrée 2021, une part variable en REP+ est attribuée aux établissements selon des indicateurs qui vont à l'encontre des objectifs recherchés pour le travail d'équipe. Plus on individualise la rémunération, plus la concurrence existe… et plus les inégalités se creusent. Cette part variable sera à hauteur maximale de 702 € et tous les collègues ne pourront donc pas la toucher.
Dans cette même logique de contractualisation, le ministère développe diverses expérimentations, les CLA (contrat locaux d'accompagnement), les TER (territoires éducatifs ruraux) et les cités éducatives : pour des moyens supplémentaires (HSE, crédits pédagogiques, IMP) pris ailleurs, les personnels doivent travailler plus, et rendre des comptes sur leur activité.

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

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

Indemnité « Enseignement adapté » : en cas d'exercice supérieur ou égal au mi-temps, 1 765 €/an (+873,75 €/an en cas de détention du CAPPEI).

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

Distance entre le lieu de la résidence administrative et le lieu où s'effectue le remplacement	Taux de l'indemnité journalière par remplacement effectué	
	Jusqu'au 31/05/2026	Du 01/06/2026 au 31/12/2026
Moins de 10 km	15,94 €	16,45 €
De 10 à 19 km	21,04 €	21,71 €
De 20 à 29 km	26,16 €	27 €
De 30 à 39 km	30,87 €	31,86 €
De 40 à 49 km	36,86 €	38,04 €
De 50 à 59 km	42,89 €	44,26 €
De 60 à 80 km	49,24 €	50,82 €
Par tranche supplémentaire de 20 km	+ 7,34 €	+ 7,57 €

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

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

Indemnité pour charges particulières pour les enseignant·es accomplissant tout ou partie de leur service en FCA. Montant moyen annuel : 756,31 €. Indemnité variable, fixée par le chef d'établissement ; elle est versée en fin d'année.

Indemnité de sujétions d'exercice pour les enseignant·es accomplissant tout ou partie de leur service en FCA : 947,24 €/an.

Indemnité de responsabilité créée en faveur des personnels enseignants exerçant les fonctions de directeur ou directrice délégué·e aux formations professionnelles et technologiques :

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

INDEMNITÉS POUR MISSIONS OU ACTIVITÉS SUPPLÉMENTAIRES

Professeur·e principal·e

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

Les taux sont fonction des niveaux d'intervention :

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

Professeurs référents de groupes d'élèves (PRE) : 748,92 €.
Pour les agrégé·es, taux fixe et non revalorisable tant que ce taux demeurera supérieur au taux de la part modulable (professeur·es principales/principaux en collège et Seconde) : 1 609,40 €.
Elle est versée comme suit : **2/12e en octobre, puis 1/12e** de novembre à août.

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

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

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

▮ **Indemnité de formateur/formatrice académique :** 2 509 €/an.

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

▮ **Indemnité pour mission particulière (IMP).** Le décret indemnitaire 2015-475 définit les missions particulières, et par la circulaire d'application 2015-058 le ministère évoque d'abord les deux types de mission de coordonnateur/coordonnatrice de discipline et celle de référent·e « ressources numériques ». Les CPE peuvent bénéficier de l'indemnité pour mission particulière dans les mêmes conditions que les professeur·es. L'indemnité est versée par neuvième d'octobre à juin.

Mission particulière	Taux annuel de référence	Autres taux en fonction de la charge effective de travail
Coordination de discipline	1 250 €	625 € ou 2 500 €
Coordination des activités physiques sportives et artistiques (EPS)*	1 250 € (si 3 ou 4 professeurs d'EPS) ou 2 500 € (si + de 4 professeurs d'EPS)	
Référent·e pour les ressources et usages pédagogiques numériques	1 250 € ou 2 500 € ou 3 750 € *« selon la charge de travail et le niveau d'expertise requis »*	
Référent·e décrochage	1 250 €	625 € ou 2 500 €
Référent·e culture	625 €	1 250 €
Tutorat des élèves en lycée	312,50 € ou 625 € *« en fonction de l'importance effective de la mission »*	
Coordination de cycle d'enseignement	1 250 €	625 € ou 2 500 €
Coordination de niveau d'enseignement	1 250 €	2 500 € (3 750 € *« à titre exceptionnel »*)
Tuteur/tutrice de fonctionnaire-stagiaire	1 250 €	
Autres missions d'intérêt pédagogique et éducatif (définies par le chef d'établissement)	De 312,50 € à 3 750 € en fonction de la charge de travail	

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

LE PACTE

Le Pacte est une forme de contractualisation de nos missions, l'enseignant·e prenant un engagement individuel à accomplir une ou plusieurs missions, qui désormais restent exigibles jusqu'au 31 octobre de l'année scolaire suivante. Ce qui nous est proposé, c'est de nous épuiser plus en travaillant plus pour perdre un peu moins. Ce Pacte met les collègues en concurrence, alors que nous avons besoin de collectifs de travail pour faire réussir nos élèves. Il désorganise les établissements et vise à mettre en place des réformes, notamment celle du lycée professionnel, qui tendent à changer les missions de l'Éducation nationale.

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

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

PRIME D'ATTRACTIVITÉ

Le gouvernement a décidé d'instituer en mars 2021 une indemnité qualifiée de « prime Grenelle » pour « valoriser les débuts de carrière ». Il a fait le choix de ne pas revaloriser les grilles indiciaires, débutant pourtant à 1,04 SMIC pour les professeur·es, CPE et Psy-ÉN. Si cette prime permet d'augmenter le salaire net, les montants dégressifs au fil des échelons génèrent un aplatissement de la carrière (ex. : entre les échelons 4 et 7, augmentation de 35 € en moyenne par échelon).
Préférer une prime non soumise à retenue pour pension civile montre le peu d'attachement de ce gouvernement au statut de la Fonction publique.
Pour revaloriser véritablement, ce sont des points d'indice qu'il faut attribuer à tous les collègues. D'ailleurs, le transfert primes-points du PPCR était dans la logique défendue par la FSU garantissant la prise en compte de davantage de points d'indice dans le calcul de la pension du fonctionnaire.

ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

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

▮ Prime d'enseignement supérieur (PES) : 291,71 € brut par mois ;

▮ Prime de responsabilités pédagogiques (PRP) ou Prime de charge administrative qui correspond à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités dans les établissements : taux variables.
Certains établissements ont créé des primes individuelles sur le modèle de ce qui existe pour les enseignants-chercheurs (engagement professionnel et qualité des activités) individualisation que dénoncent les syndicats de la FSU.

AESH

Indemnité de fonction

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

Versement mensualisé proportionnellement à la quotité de travail.

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

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

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

RÉMUNÉRATION DES TEMPS PARTIELS

La quotité de rémunération est égale à la quotité de service pour les temps partiels inférieurs à 80 % d'un service à temps plein.

La quotité de rémunération est majorée pour les quotités comprises entre 80 et 90 % d'un service à temps plein, selon la formule ci-dessous chez les professeur·es :

(Quotité de temps partiel exprimée en pourcentage d'un service à temps complet x 4/7) + 40.

Quotité de service (exemples)		Rémunération en % du traitement brut
En fraction	En %	
14,4/18 ou 12/15 ou 16/20* ou 13,6/17**	80	85,7
15/18	83,3	87,6
17/20	85	88,6

** Pour les PEPS. ** Pour les agrégé·es d'EPS*

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

TAUX DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Il faut distinguer :

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

DES TAUX SUR MESURE

La rémunération des heures supplémentaires a toujours fait l'objet de savants calculs de la part de tous les gouvernements afin de ne pas les payer au tarif de l'heure « normale » et encore moins de leur appliquer une majoration comme pour les salariés du privé. Les HSA, dont le montant est annuel, sont payées d'octobre à juin (*i.e.* par 1/9e). Le montant de la première heure est majoré de 20 % par rapport au taux de base. La détermination du taux de l'HSE est très spécieuse : 1/36e du taux de base de l'HSA, majoré de 25 %.

DES HEURES TRÈS PEU RÉMUNÉRÉES

La rémunération de la première HSA devient inférieure à celle de l'heure ordinaire (incluse dans un service à temps complet) dès le 5e échelon. Au 8e échelon, pour porter la rémunération d'une HS à 125 % de cette heure ordinaire, il faudrait par exemple augmenter le taux annuel de l'HSA de plus de 90 % pour les certifiés et PLP.

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

Catégories de bénéficiaires	ORS	Code	MONTANTS BRUTS			
			1re HSA*	Autre HSA Taux de base	HSE	Interrogations orales (« colles »)
Professeur de chaires supérieures	8 heures	157	4 640,78 €	3 867,32 €	134,28 €	80,57 €
	9 heures	01	4 125,14 €	3 437,62 €	119,36 €	71,62 €
	10 heures	90	3 712,63 €	3 093,86 €	107,43 €	64,46 €
	11 heures	91	3 375,12 €	2 812,60 €	97,66 €	58,60 €
Autres professeurs donnant tout leur service en CPGE	8 heures	161	3 956,78 €	3 297,32 €	114,49 €	68,69 €
	9 heures	06	3 517,14 €	2 930,95 €	101,77 €	61,06 €
	10 heures	07	3 165,43 €	2 637,85 €	91,59 €	54,96 €
	11 heures	08	2 877,66 €	2 398,05 €	83,27 €	49,96 €
Professeur agrégé hors-classe ou classe exceptionnelle	15 heures	03	2 321,31 €	1 934,43 €	67,17 €	
Professeur agrégé classe normale		10	2 110,28 €	1 758,57 €	61,06 €	
Professeur agrégé d'EPS hors-classe ou classe exceptionnelle	17 heures	04	2 048,22 €	1 706,85 €	59,27 €	
Professeur agrégé d'EPS classe normale		11	1 862,02 €	1 551,68 €	53,88 €	
Professeur certifié et PLP hors-classe ou classe exceptionnelle	18 heures	78	1 609,02 €	1 340,85 €	46,56 €	
Professeur certifié et PLP classe normale		14	1 462,75 €	1 218,96 €	42,32 €	
Professeur d'EPS hors-classe ou classe exceptionnelle	20 heures	79	1 448,12 €	1 206,77 €	41,90 €	
Professeur d'EPS classe normale		15	1 316,47 €	1 097,06 €	38,09 €	
Adjoints d'enseignement	18 heures	25	1 229,64 €	1 024,70 €	35,58 €	
CE d'EPS hors-classe ou classe exceptionnelle	20 heures	82	1 199,79 €	999,83 €	34,72 €	
CE d'EPS classe normale		45	1 090,72 €	908,94 €	31,56 €	
PEGC hors-classe ou classe exceptionnelle	18 heures	85	1 333,10 €	1 110,92 €	38,57 €	
MA EPS 1re catégorie	20 heures	50	1 062,50 €	885,42 €	30,74 €	
MA EPS 2e catégorie		57	954,54 €	795,45 €	27,62 €	
Contractuel 2e catégorie	18 heures	Taux 3	1 282,80 €	1 069,00 €	37,12 €	
Contractuel 1re catégorie		Taux 1	1 386,40 €	1 155,34 €	40,12 €	
Contractuel EPS 1re catégorie	20 heures	Taux 2	1 247,77 €	1 039,80 €	36,10 €	

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

SUPPLÉMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT

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

Le décret n° 99-491 du 10 juin 1999 précise que pour un couple de fonctionnaires (marié ou vivant en concubinage), assumant la charge du ou des mêmes enfants, le choix du bénéficiaire du SFT est ouvert à celui ou celle qu'il désigne d'un commun accord (on a tout intérêt à désigner dans le couple celui qui bénéficie de l'indice le plus élevé). Cette option ne peut être remise en cause qu'au terme d'un délai d'un an. Le SFT est pour l'agent·e à temps partiel versé en proportion du traitement brut. Il ne peut cependant pas être inférieur au taux plancher (voir pages 7 et 9).

Notion d'enfant à charge

Le droit au supplément familial de traitement est ouvert en fonction du nombre d'enfants à charge au sens du code de la Sécurité sociale (L 512-3 du CSS). Est considéré comme étant à charge tout enfant :

- âgé de moins de 16 ans, jusqu'à la fin de l'obligation scolaire ;
- jusqu'à l'âge de 18 ans, dont la rémunération nette mensuelle n'excède pas une rémunération mensuelle de 55 % du SMIC brut ;
- jusqu'à 20 ans, dans les limites de rémunération ci-dessus, pour les enfants en apprentissage, en stage de formation professionnelle ou poursuivant des études ou encore les enfants qui, par suite d'infirmité ou de maladie chronique, sont dans l'impossibilité constatée de se livrer à une activité professionnelle.

Références : décret 99-491 du 10 juin 1999.

Situations familiales particulières

Le décret 2020-1366 autorise une possibilité de partage dans deux circonstances : le commun accord des parents ou au contraire leur désaccord sur le bénéficiaire unique. Si le partage est décidé (qui n'est donc pas rendu obligatoire avec alors maintien de la situation antérieure au bénéfice d'un seul parent, souvent celui qui avait l'indice le plus élevé ou bien évidemment le fonctionnaire quand l'autre ne l'était pas), le partage de la charge de l'enfant n'est possible que « par moitié ».

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

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

Exemple d'application. Un ex-couple (fonctionnaire/non-fonctionnaire) qui se sépare ont deux enfants communs. La mère est fonctionnaire, rémunérée à l'IM 678. Elle avait un enfant issu d'une autre union. Ils choisissent le mode partage du SFT.

Le SFT dû pour trois enfants s'élève à 282,25 €.

- **Situation de la mère :** son nombre moyen d'enfants est 2 (2 × 0,5 + 1). Elle perçoit donc un SFT égal à : 282,25 × (2/3) = 187,17 €.
- **Situation du père :** son nombre moyen d'enfants est 1 (2 × 0,5). Non fonctionnaire, il perçoit un SFT du chef de son ex-conjoint·e égal à 282,25 × (1/3) = 94,08 €.

NBI (NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE)

La nouvelle bonification indiciaire (NBI) créée en 1990 suite au protocole « Durafour » est qualifiée à l'époque d'instrument salarial innovant puisqu'il ne s'agit ni d'un traitement, ni d'une prime. La NBI prend en compte ce qu'on appelle la « fonctionnalité » à savoir la réalité des fonctions exercées. Elle est ainsi attachée à certains emplois comportant l'exercice d'une responsabilité ou d'une technicité particulière. Elle est versée mensuellement et est soumise à retenue pour pension civile comme le traitement indiciaire. Le supplément de pension dépend du nombre de points d'indice et de sa durée de perception tout au long de la carrière.

Les annexes des décrets du 6 décembre 1991 et du 3 mai 2002 recensent les collègues éligibles :

- directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques (DDFPT) ou faisant fonction : 40 points ;
- directeur de centre d'information et d'orientation (DCIO) : 20 points ;
- personnels chargés d'assurer la coordination des actions menées dans les réseaux constitués par les écoles et établissements inscrits sur les listes REP + et REP : 30 points ;
- personnels chargés d'assurer l'enseignement ou la coordination dans certaines des structures favorisant la resocialisation et la rescolarisation d'élèves en situation d'échec scolaire : 30 points ;
- personnels chargés de dispenser un enseignement aux enfants étrangers non francophones nouvellement arrivés en France : 30 points.

En cas de congé maladie ordinaire, maternité ou adoption, le titulaire du poste continue durant son congé à percevoir l'intégralité de la NBI attachée à ses fonctions. Son remplaçant éventuel ne peut y prétendre. En cas de congé de longue maladie, la NBI est maintenue au titulaire du poste tant qu'il ou elle n'est pas remplacée dans ses fonctions. Dans tous les cas, la NBI ne peut être attribuée qu'à un·e seul·e agent·e et il ne peut y avoir de double versement.

FRAIS DE DÉPLACEMENT

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

Comme tout salarié, les agents publics bénéficient d'une prise en charge partielle de leurs frais de déplacements domicile/travail par l'employeur, à condition toutefois d'utiliser régulièrement (abonnement) un mode de transport collectif ou un service public de location de vélos. Cette prise en charge s'applique sur tout le territoire, elle est égale aux 3/4 du coût de l'abonnement, dans la limite d'un plafond actuellement fixé à 104,04 €/mois.

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

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

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

Les agents publics utilisant un mode de transport alternatif (vélo, covoiturage) peuvent, sur justificatif, bénéficier d'un forfait mobilité durable de 300 €/an maximum. Ce forfait, modulé en cas d'activité partielle sur l'année, est cumulable avec le remboursement partiel d'un abonnement de transport en commun.

Déplacements temporaires pour les besoins du service (décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 modifié, arrêté du 3 juillet 2006 modifié fixant les taux applicables, arrêté du 20 décembre 2013, circulaire ÉN 2015-228 du 13/01/2016)

L'agent amené à se déplacer hors de ses communes de résidence professionnelle et privée pour les besoins du service (complément de service dans une autre commune, TZR en AFA, stage de formation initiale, convocation à des stages de

formation continue, participation aux jurys des examens) peut être indemnisé de ses frais de transport (présentation d'un justificatif ou autorisation préalable pour utilisation du véhicule personnel) et, si la durée du déplacement le justifie, de ses frais supplémentaires de repas et d'hébergement (frais de mission).

Les frais de mission comprennent des indemnités de repas (20 €/repas) et des indemnités d'hébergement (de 90 à 140 € par nuitée selon le lieu). Par exemple, les membres d'un jury convoqués à la journée bénéficient d'indemnité de repas lorsqu'ils sont absents de leurs résidences (professionnelle et familiale) pendant toute la période comprise entre 11 et 14 heures et entre 18 et 21 heures pour le soir. 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

L'Indemnité de frais de changement de résidence (IFCR) n'est versée 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, arrêté du 3 juillet 2006 modifié fixant les taux applicables)

Conditions

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

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

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

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

Modalités de prise en charge

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

Calcul de l'indemnité

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

I = 568,94 + (0,18 × VD) si VD ≤ 5 000 ou **I =** 1 137,88 + (0,07 × VD) si VD > 5 000.

Avec **I =** montant de l'indemnité exprimé en euros ; **V =** volume du mobilier autorisé (14 m^3 pour l'agent, 22 m^3 pour le conjoint, partenaire PACS ou le concubin*, 3,5 m^3 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 de PACS ou du concubin non agent public n'excèdent pas le traitement brut afférent à l'indice majoré 366 (21 620,86 € brut/an ou que les ressources du couple ne dépassent pas 3,5 fois ce montant).

Prise en charge des frais de transport des personnes

Sur la base du tarif SNCF 2e 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 × DP) si DP ≤ 4 000

ou **I =** 953,57 + (0,28 × DP) si 4 000 < DP ≤ 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 1 801,74 € mensuels (21 620,88 € annuels) ou que les ressources du couple ne dépassent pas 3,5 fois ce montant.

Prise en charge des frais de transport des personnes

Prix des billets d'avion.

RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE ET ÉVALUATION

Deux principes président au déroulement de la carrière (*cf.* page 3) : l'ancienneté (*cf.* page 6) et la « valeur professionnelle ». L'évaluation de la « valeur professionnelle » est inscrite dans un cadre collectif qui protège les droits de chacune et chacun. Elle est à distinguer d'un hypothétique « mérite » et est évaluée à l'occasion de trois « rendez-vous de carrière » inscrits dans les statuts particuliers des corps des métiers de l'enseignement. Elle fait aussi l'objet d'un avis au moment de l'accès à la classe exceptionnelle.

LES TROIS « RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE »

Doivent avoir un « rendez-vous de carrière » au cours d'une année scolaire donnée, les professeur·es, CPE et Psy-ÉN appartenant à la classe normale de leur corps et situé·es, au 31 août de cette année scolaire :

- dans la deuxième année du 6e échelon **(1er rendez-vous)**,
- entre dix-huit et trente mois d'ancienneté dans le 8e échelon **(2e rendez-vous)**,
- dans la deuxième année du 9e échelon **(3e rendez-vous)**.

Les deux premiers « rendez-vous » sont utilisés dans le cadre de l'avancement d'échelon en classe normale en vue de l'attribution (ou non) d'une **réduction d'un an de la durée du séjour** dans les 6e et 8e échelons pour l'accès, respectivement, aux 7e et 9e échelons (*cf.* page 16). Le troisième « rendez-vous » est utilisé en vue d'un accès plus ou moins rapide à la hors-classe (*cf.* page 17).

Le calendrier

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

Les « rendez-vous » se déroulent entre octobre et mai. Chaque collègue concerné·e est avisé·e quinze jours à l'avance des dates du « rendez-vous ». Ce délai de quinze jours est compté hors vacances scolaires.

Le compte rendu du « rendez-vous » est transmis via l'application SIAE au collègue qui peut, dans un délai maximal de quinze jours, y apporter ses propres observations.

Un rendez-vous de carrière qui n'a pas pu être réalisé au cours de l'année scolaire prévue, pour quelque raison que ce soit, peut être « rattrapé » à la rentrée scolaire suivante, avant les congés d'automne. À défaut, un avis est émis par l'administration sur la base du dossier du collègue ; dans cette dernière situation, l'administration prive le collègue de son droit statutaire à contestation, ce que dénoncent les syndicats de la FSU.

L'appréciation finale de la « valeur professionnelle » sera communiquée au plus tard le 15 septembre de l'année suivant la date du rendez-vous, via l'application SIAE.

S'ouvre alors les délais de recours :

- **Dans les trente jours** suivant la notification initiale, le collègue peut faire, par mail au rectorat ou via l'application Colibris, un premier appel auprès du recteur (ou du ministre) de la notification initiale. S'il n'y a pas de recours effectué, la proposition initiale devient définitive.
- **Dans les trente jours** suivant le premier appel, le recteur peut donner une réponse. Une absence de réponse dans ce délai vaut réponse négative. Si le recteur répond favorablement à la demande, c'est cette appréciation qui sera définitive. Si elle convient, le recours s'arrête.
- **Dans les trente jours** suivant la réponse, ou en cas d'absence de réponse, dans les soixante jours suivant le premier appel, le collègue peut faire un second appel de cette réponse (ou non-réponse) devant la commission administrative paritaire (CAP) compétente.
- À partir de février, **tenue de la CAP d'appel**. La décision finale sera définitive après consultation obligatoire de ladite CAP.

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

Le cadre réglementaire

Outre le calendrier, ces trois « rendez-vous » sont statutairement normés pour ce qui concerne leur composition (inspection, entretiens…), leur déroulement, la désignation et le rôle des évaluateurs et les modalités d'évaluation (grilles, appréciations littérales) –voir sur nos sites.

C'est bien parce que le cadre des rendez-vous de carrière est protecteur pour les personnels et leurs droits que l'administration cherche à en limiter la portée par le développement des évaluations hors rendez-vous de carrière.

ÉVALUATIONS HORS RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE

L'administration émet un avis sur la valeur professionnelle, en dehors de ces rendez-vous de carrière, pour l'accès à la classe exceptionnelle (*cf.* page 18). Ces avis sont annuels et doivent être exclusivement issus de l'analyse du dossier individuel. **Les syndicats de la FSU dénoncent l'absence de procédure de contestation de ces avis en CAP.**

LA PROBLÉMATIQUE DU CONTINGENTEMENT

Par nature, la valeur professionnelle des personnels, observée par les « évaluateurs primaires » (chefs d'établissement et inspecteurs), ne saurait être contingentée. Toutefois, l'administration cherche à **contingenter les avis** rectoraux pour les faire coïncider avec les volumes de promotion qu'elle prédétermine. Bien que la réglementation ne prévoie plus de contingentement, certains rectorats en appliquent de façon informelle et officieuse. C'est en particulier le cas pour l'attribution des meilleurs avis au troisième « rendez-vous de carrière » pour l'accès à la hors-classe et des avis délivrés dans le cadre des campagnes de promotion à la classe exceptionnelle. De la même façon, le contingentement par discipline des avis ou des possibilités de promotion ne saurait nier les différences de pyramide des âges entre disciplines. **Nous conseillons vivement aux collègues de contester ces pratiques.**

Être accompagné·e et défendu·e

Les syndicats de la FSU (SNES, SNEP et SNUEP) sont à votre disposition pour vous aider à suivre votre carrière et à défendre vos droits. L'expérience des élu·es des syndicats de la FSU est connue et reconnue de toutes et tous. Leurs conseils et leur aide sont précieux, souvent déterminants. Ils et elles peuvent par exemple organiser des stages de formation syndicale pour vous accompagner à l'occasion d'une année scolaire de rendez-vous de carrière.

L'application de ces règles communes et le respect des droits de chacun·e doivent pouvoir être contrôlés par les élu·es des personnel·les, dans le cadre des CAP qui constituent notre rempart collectif contre l'arbitraire, le clientélisme et le favoritisme.

De nombreux outils en ligne sont mis à la disposition des collègues pour que chacune et chacun puisse être réellement acteur et actrice de sa propre carrière : cette publication ; les fiches syndicales de suivi individuel, outils essentiels pour le suivi de chaque dossier individuel, téléchargeables sur nos sites ; des précisions sur ces « rendez-vous de carrière ».

AVANCEMENT D'ÉCHELON

***« L'avancement d'échelon est accordé de plein droit. Il a lieu de façon continue d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur. Il est fonction de l'ancienneté. Il se traduit par une augmentation de traitement »* (art. L522-2 du code général de la Fonction publique). On avance d'un échelon au suivant dès que l'on a la durée requise dans l'échelon actuel pour atteindre l'échelon supérieur. Il en résulte une hausse du salaire. Les rythmes d'avancement diffèrent selon le grade et/ou selon le corps d'appartenance (voir page 6). Aujourd'hui, l'avancement d'échelon en classe normale n'assure plus une progressivité suffisante de la rémunération : il faut 17 ans du 2e au 9e échelon, pour percevoir 400 € net supplémentaires !**

CLASSE NORMALE : LES RYTHMES COMMUNS D'AVANCEMENT

L'avancement au sein de nos corps de fonctionnaires se déroule selon un **rythme unique** commun à tous les membres d'un même grade. Il existe cependant **deux moments de différenciation** : l'un au 6e et l'autre au 8e échelons de la classe normale.

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

Les réductions d'ancienneté concernent les professeur·es, CPE et Psy-ÉN à deux moments de la carrière. Aux 6e et 8e échelons de la classe normale, la durée nécessaire pour accéder à l'échelon supérieur (respectivement le 7e et 9e échelon) peut être réduite d'un an par une **« bonification d'ancienneté »**. Dans toutes les autres situations, l'avancement est automatiquement déterminé par la durée unique de séjour dans l'échelon.

Cette réduction d'ancienneté est accordée à 30 % des collègues promouvables, c'est-à-dire atteignant au cours de l'année scolaire (*i.e.* du 1er septembre au 31 août) la durée de séjour minimale requise dans l'échelon détenu : 2 ans au 6e échelon, 2 ans 6 mois au 8e échelon.

Qui attribue cette réduction d'ancienneté ?

Situation	Autorité compétente
Professeur·es, CPE, Psy-ÉN géré·es en académie	Le recteur
Personnels gérés hors académie « 29e base » (Professeur·es, CPE, Psy-ÉN)	Le ministre

Comment sont départagés les promouvables ?

Les promouvables sont départagés en fonction de la « valeur professionnelle » telle qu'arrêtée à l'issue du « rendez-vous de carrière » ayant eu lieu l'année scolaire précédant l'année de promouvabilité, soit respectivement le 1er « rendez-vous » pour l'accès au 7e échelon, le 2e « rendez-vous » pour l'accès au 9e échelon.

Les 30 % les mieux classés sont censés bénéficier de la réduction d'ancienneté. L'administration est tenue de respecter les équilibres femmes/hommes : la proportion femmes/hommes parmi les collègues promu·es doit être celle constatée au sein des promouvables, ce qui est un acquis de l'action syndicale des syndicats de la FSU.

HORS-CLASSE ET CLASSE EXCEPTIONNELLE : LES RYTHMES UNIQUES D'AVANCEMENT

La **progression** dans les échelons de la hors-classe et de la classe exceptionnelle est **automatique**, y compris l'accès au 5e échelon de la classe exceptionnelle des professeur·es certifié·es, PEPS, PLP, CPE et Psy-ÉN, anciennement appelé « échelon spécial » ou même le 7e échelon du corps des professeur·es de chaires supérieures.

La hors-classe des professeur·es agrégé·es, la classe exceptionnelle des professeur·es certifié·es, CPE, Psy-ÉN, PLP, PEPS ou encore la classe normale des professeur·es de chaire supérieure, comporte des échelons dits « Hors échelle », HEA ou HEB. Ces échelons sont subdivisés en « chevrons », d'une durée incompressible.

Établissements « Politique de la ville »

L'ASA est une bonification d'ancienneté pour l'avancement d'échelon concernant les personnels affectés dans certaines communes relevant de la politique de la ville. Ce dispositif ne rend pas promouvable plus tôt (on est promu selon la règle commune), mais, après promotion, il permet d'avancer **la date d'effet de l'avancement d'échelon** à raison du nombre de mois d'ASA acquis à la date de promotion.

Pour en bénéficier, il faut justifier d'une période de trois ans de services accomplis de manière continue dans un établissement de la liste ministérielle publiée par l'arrêté du 16 janvier 2001 (*JORF* du 18/01/2001). Ces établissements sont situés dans dix académies : Aix-Marseille, Amiens, Créteil, Lille, Lyon, Montpellier, Rouen, Strasbourg, Toulouse et Versailles. Au cours de cette période minimale de trois ans, on peut avoir été affecté sur différents établissements, mais tous doivent relever de la liste de 2001.

Le SNES-FSU demande une actualisation de cette liste pour tenir compte des évolutions et soutient les établissements mobilisés pour l'obtenir.

À l'issue de ces trois ans, il y a attribution de trois mois d'ASA. Puis, pour chaque année supplémentaire, il y a attribution de deux mois d'ASA supplémentaires. Les droits sont déterminés au 1er septembre de chaque année scolaire pour une affectation à compter du 01/09/2000, ou postérieure. Le bénéfice de l'ASA ne s'applique pas lors d'un changement de grade. Il se réalisera lors du premier changement d'échelon dans le nouveau grade.

Comment ça fonctionne ?

- **Exemple 1 :** un collègue au 7e échelon, ayant un droit de trois mois d'ASA, est promu automatiquement le 01/05/2027 au 8e échelon. Son changement d'échelon prendra effet rétroactivement le 01/02/2027.
- **Exemple 2 :** un collègue au 6e échelon depuis le 01/03/2025, affecté dans un établissement ouvrant droit à l'ASA depuis le 1/09/2024, est promu avec réduction d'ancienneté le 01/03/2027 au 7e échelon. Ne justifiant pas de la durée minimale requise de trois ans depuis le 01/09/2024, il ne bénéficie pas de l'ASA mais garde son capital. Il passera automatiquement au 8e échelon trois ans après, soit le 01/03/2030. Il aura alors cumulé 9 mois d'ASA. Son nouveau changement d'échelon prendra effet rétroactivement le 01/06/2029.

Faire valoir ses droits

Chaque collègue concerné doit disposer chaque année d'un arrêté lui signifiant le nombre de mois d'ASA utilisés lors de la promotion antérieure ou capitalisés en vue d'une prochaine promotion. Il convient, en toutes circonstances, de conserver par-devers soi cet arrêté : en cas de mutation, on ne perd pas les droits acquis qui ont ainsi été signifiés. Dans ce cas, transmettez une copie de cet arrêté au rectorat de votre nouvelle affectation afin que cette reprise ne soit pas oubliée.

HORS-CLASSE

Les lignes directrices de gestion fixant le cadre et les modalités d'accès à la hors-classe sont semblables pour tous les corps d'enseignement, d'éducation et de psychologie. Leurs orientations mettent en œuvre le principe, acté dans le cadre du protocole PPCR, d'un déroulement complet de carrière sur au moins deux grades en le déclinant par un barème national. Les syndicats de la FSU ont obtenu une amélioration du taux de promotion, à 23 %. Ce système de promotion assure à toutes et tous l'accès à la hors-classe au plus tard en début du 11e échelon. Les syndicats de la FSU ont obtenu l'obligation légale qu'il y ait au moins autant de femmes parmi les promu·es qu'il y en a parmi les promouvables.

QUI EST PROMOUVABLE ?

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

VOTRE DOSSIER DE PROMOTION

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

LA « VALEUR PROFESSIONNELLE »

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

① **Vous étiez promouvable à la hors-classe l'année précédente, mais n'avez pas été promu·e :** vous conservez l'appréciation finale de votre « valeur professionnelle » pour la nouvelle campagne de promotion à la hors-classe et les suivantes ;

② **Vous avez eu un « rendez-vous de carrière » l'année précédente :** l'appréciation finale issue de ce « rendez-vous de carrière » sera celle utilisée pour cette campagne de promotion à la hors-classe et les suivantes ;

③ **Les collègues ne relevant d'aucune des deux situations** exposées ci-dessus se verront attribuer par le recteur une appréciation finale. Cette appréciation de la valeur professionnelle se fonde sur le dossier de l'agent·e (ancienne notation officielle le cas échéant, appréciation de l'inspecteur et du chef d'établissement, ensemble de la carrière…). Dans ce cas, aucune procédure de recours n'a été instituée, et nous vous incitons à contester, le cas échéant. Contactez votre section académique.

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

LE CALENDRIER PRÉVISIONNEL

Professeur·es, CPE et Psy-ÉN : les dates des promotions sont fixées par les recteurs. Elles ont lieu généralement avant le 14 juillet.

LE RATIO ANNUEL DE PROMOTION

Dans le cadre des discussions salariales de 2023 , dites « socle », **les syndicats de la FSU ont obtenu une augmentation notable du taux annuel de promotions**, qui est maintenant de 23%.

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

LE BARÈME NATIONAL

Le barème national est composé de deux parties : **l'appréciation finale** du recteur et **l'ancienneté**.

L'appréciation finale du recteur

Pour chaque collègue promouvable, l'appréciation du recteur est barémée ainsi :

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

L'ancienneté

Cette ancienneté est calculée sur la base de l'échelon en classe normale détenue à la fin de l'année scolaire en cours (31 août) et de l'ancienneté dans cet échelon à la même date. La composition de ce barème minore fortement le poids des avis. Par exemple, tout·e collègue ayant trois ans d'ancienneté dans le 11e échelon sera promu·e, quel que soit l'avis reçu. Nos syndicats continuent d'œuvrer dans ce sens pour permettre à tous les collègues d'accéder à la hors-classe le plus tôt possible dans la carrière.

Professeur·es, CPE et Psy-ÉN		
Échelon et ancienneté dans cet échelon au 31 août	Ancienneté théorique dans la plage d'appel (en années)	Points
9+2	0	0
9+3	1	10
10+0	2	20
10+1	3	30
10+2	4	40
10+3	5	50
11+0	6	60
11+1	7	70
11+2	8	80
11+3	9	100
11+4	10	110
11+5	11	120
11+6	12	130
11+7	13	140
11+8	14	150
11+9 et plus	15 et plus	160

LES CONTINGENTS DE PROMOTIONS

Pour les professeur·es, CPE et Psy-ÉN, le ministère alloue à chaque recteur un contingent académique de promotions, proportionnel au poids que représente le nombre de promouvables dans l'académie au regard de l'ensemble de chaque corps. Le tableau de promotion est réalisé corps par corps.

CLASSE EXCEPTIONNELLE

L'action opiniâtre des syndicats de la FSU pour l'amélioration et le déplafonnement des carrières a débouché sur l'accord PPCR de 2017 et la création de la classe exceptionnelle. La classe exceptionnelle permet de déplafonner la fin de carrière et d'atteindre de meilleurs indices, avec des effets significatifs sur le calcul de la pension. Mais, taux de promotions trop faibles, absence de barème et opacité des procédures, ont pour effet de bloquer la promotion de plus de 30 000 collègues en fin de hors-classe. C'est un enjeu pour les syndicats de la FSU, tant du point de vue de la rémunération que de celui du calcul de la pension de retraite.

QUI EST PROMOUVABLE ?

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

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

Les avis, attribués hors rendez-vous de carrière, sont annuels et peuvent fluctuer. Un avis « Très favorable » est réputé acquis, sauf cas exceptionnel, tel qu'une mesure disciplinaire. Les avis « Très favorable » et « Défavorable » doivent être accompagnés d'une appréciation littérale. Les promotions sont établies par corps et par académie, toutes disciplines confondues, ce qui devrait permettre de promouvoir plus de collègues d'une discipline donnée quand celles-ci et ceux-ci sont plus nombreuses et nombreux que dans d'autres disciplines.

HISTORIQUE D'UNE CONQUÊTE SYNDICALE

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

De 2017 à 2023, les syndicats de la FSU ont revendiqué des améliorations, notamment dans le cadre des commissions administratives paritaires, faisant déjà évoluer certains éléments et permettant la promotion d'un plus grand nombre de collègues.

Lors des discussions de 2023 sur les salaires, la FSU a œuvré **pour que la classe exceptionnelle devienne un débouché de carrières pour toutes et tous**. Les bilans de promotions, le mouvement contre la réforme des retraites et notre acharnement depuis 2017 à faire avancer ce sujet ont permis d'avancer sur certains aspects majeurs. La classe exceptionnelle représente près de 13 % des effectifs aujourd'hui.

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

COMBATTRE L'OPACITÉ ET L'ARBITRAIRE

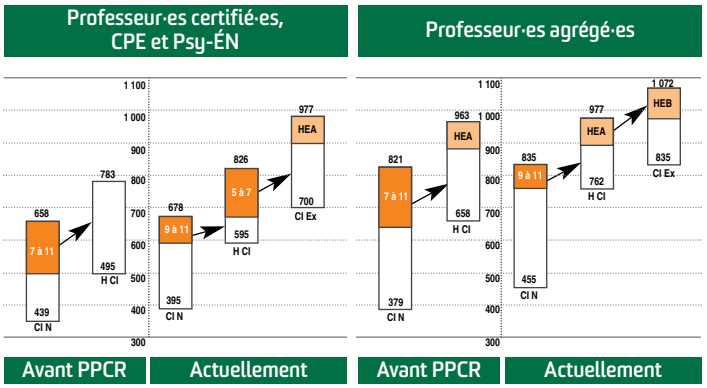
Depuis la campagne 2024, le ministre Attal a décidé, à rebours des engagements de son prédécesseur, et contre l'avis unanime des organisations syndicales, de supprimer le barème pour laisser libre cours à l'arbitraire. Sur la base d'avis émis en avril ou mai par le chef d'établissement et l'inspecteur, le recteur sélectionne les dossiers qu'il entend retenir. Si le SNEP, le SNES et le SNUEP-FSU ont réussi à faire reculer le ministère sur certains aspects et à faire acter le passage à l'ancienneté à avis égaux, la possibilité de contester ces avis n'est réglementairement pas prévue, et le nombre de promotions possibles pour les corps du second degré reste insuffisant au regard du retard accumulé au cours des années précédentes.

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

L'exemple du corps des professeur·es des écoles nous montre que cela n'est pas une utopie : avec un taux de promotion annuel de 29 %, il est possible de promouvoir toutes et tous les collègues du premier degré en à peine plus de trois ans. Dans le second degré, où les taux de promotion sont trois fois plus faibles, le blocage de 26 000 professeur·es (dont une majorité de femmes) en fin de hors-classe ne peut plus perdurer. Près du quart des collègues bloqué·es au 7e échelon de la hors-classe n'ont plus eu de promotion depuis au moins 3 ans, proportion qui monte à 46 % s'agissant des agrégé·es au dernier chevron de la hors-classe

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

ESPACE INDICIAIRE ET STRUCTURE DE CARRIÈRE



LES SYNDICATS DE LA FSU À VOTRE DISPOSITION

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

Classe exceptionnelle : promouvables et possibilités de promotion par corps

Effectifs de la hors-classe (12/2025)	Professeur·es des écoles	Professeur·es Certifié·es	Professeur·es Agrégé·es	Professeur·es d'EPS	Professeur·es de Lycée Professionnel	CPE	Psy-ÉN
4e échelon	45 076	21 307	11 397	3 079	5 766	1 111	771
5e échelon	23 868	17 538	dont HEA1 : 2 214	2 479	4 774	9 39	721
6e échelon	5 565	14 144	dont HEA2 : 2 228	1 784	3 578	804	614
7e échelon	137	13 788	dont HEA3 : 6 955	1 301	3 076	627	111
Promouvables	40 212	52 611	14 621	6 661	13 384	2 776	1 742
Taux de promotion	29 %	9,5 %	13,5 %	9,5 %	9,5 %	9 ,5 %	9,5 %
Nombre de promotions	11 661	4 998	1 973	632	1 271	263	165
Promotions/7e échelon*	85	0,36	0,28	0,48	0,41	0,42	1,48

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

Lecture : 4 998 promotions possibles dans le corps des professeur·es certifié·es pour 52 611 promouvables, parmi lesquels 13 788 promouvables ayant fini l'avancement en hors-classe et atteint le 7e échelon de celle-ci (dont 60 % de femmes).
Ces 13 788 n'ont plus que la promotion à la classe exceptionnelle comme perspective d'évolution avant leur départ en retraite. Elles et ils n'ont que 0,36 promotion possible par promouvable.

DEVENIR AGRÉGÉ·ES

Les syndicats de la FSU revendiquent que la grille indiciaire de l'agrégation revalorisée devienne la grille de référence pour toutes et tous les professeur·es, CPE et Psy-ÉN. Dans cette optique, les postes aux concours externes et internes de l'agrégation, les possibilités d'accès par liste d'aptitude, les congés de formation professionnelle, les préparations académiques offertes aux collègues, doivent être plus nombreux. Des agrégations doivent être créées pour toutes les disciplines.

LE RECRUTEMENT PAR CONCOURS

Pour la session 2026 de l'agrégation, 1 628 postes ont été offerts au concours externe, 53 au concours externe spécial et 1 070 au concours interne, contre respectivement 1 710, 54 et 1 070 en 2025.

Pour s'inscrire à **l'agrégation interne**, il faut remplir trois conditions :

- être fonctionnaire titulaire ;
- avoir accompli cinq ans de services publics (y compris comme non titulaire, à temps partiel, ou dans un autre ministère) ;
- détenir un master (ou équivalent), avec une dispense de cette dernière condition pour un·e fonctionnaire de catégorie A dans un corps d'enseignement ou d'éducation.

Après une année de stage sans formation à suivre, l'intégration dans le corps est effective à la rentrée suivante suite à une inspection de titularisation.

L'ACCÈS PAR LISTE D'APTITUDE

L'accès au corps des agrégé·es par liste d'aptitude, encore limité à 1 pour 7 par concours, reste très étroit : le contingent pour 2026 était de 402. L'intégration dans le corps est directe.

Pour pourvoir candidater à la liste d'aptitude 2027, il faut remplir quatre conditions :

- être au 31 décembre 2026 professeur·e certifié·e, professeur·e de lycée professionnel ou professeur d'éducation physique et sportive ;
- être en activité dans le second degré ou dans l'enseignement supérieur, mis à disposition ou en position de détachement ;
- être âgé·e de 40 ans au moins au 31 octobre 2027 ;
- justifier à cette même date de dix années de services effectifs d'enseignement dont cinq dans son corps.

Les recrutements sont réalisés par discipline selon une procédure opaque et discrétionnaire. Le chef d'établissement et l'IPR émettent des avis et les rectorats établissent une liste ordonnée de propositions. Le ministère procède aux nominations sur la base des propositions rectorales. Les syndicats de la FSU revendiquent un barème et des critères objectifs, dans le cadre d'une procédure transparente contrôlée en CAP.

Seulement 5,6 % des éligibles ont candidaté en 2025, avec un taux de réussite de l'ordre de 2,8 %. Les promu·es sont à 92 % des professeur·es certifié·es, 6,2 % des PEPS et 1,8 % des PLP. 48 % des promue·es sont à la hors-classe et 39 % à la classe exceptionnelle. L'âge moyen des promu·es reste autour de 53 ans.

N'hésitez pas à candidater, et à renouveler votre candidature.

QU'EST-CE QU'ÊTRE FONCTIONNAIRE ?

La vénalité et l'hérédité des charges publiques ayant été abolies à la fin de l'Ancien Régime, il a fallu organiser les administrations publiques de façon à permettre à tous les citoyen·nes d'y exercer ou de contrôler leur exécution.
Les missions régaliennes ne sont pas les seules missions pour lesquelles les fonctionnaires sont requis, du fait de l'importante contribution au bien commun des missions sociales de l'État, listées dans le Préambule de la Constitution. Missions régaliennes ou sociales, fonctionnaires d'État, de l'hospitalière, de la territoriale ou assimilé·es, grandes catastrophes ou modestes moments de la vie quotidienne, les exemples de l'utilité sociale des fonctionnaires et des agent·es ne manquent pas !

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

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

Le statut général des fonctionnaires prévoit un principe de responsabilité devant la Nation de chacun·e d'elles et d'eux dans la façon d'accomplir ses missions en respect des principes républicains, tels qu'exposés dans le préambule de la *Constitution* ou dans la *Déclaration des droits de l'Homme et du Citoyen*. Se conformer aux instructions d'un supérieur hiérarchique est un devoir du fonctionnaire, mais ce devoir est inscrit dans le cadre plus large des lois qui définissent l'intérêt public. Refuser de se conformer aux instructions d'un supérieur hiérarchique est une possibilité prévue dans le statut, lorsque cette instruction est manifestement illégale et de nature à compromettre gravement un intérêt public.

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

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

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

CHAIRES SUPÉRIEURES

Un corps attractif à ouvrir à l'ensemble des professeur·es agrégé·es affecté·es en CPGE.

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

UN DÉROULÉ DE CARRIÈRE UNIQUE OBTENU PAR LE SNES-FSU

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

AMÉLIORATION DES FINS DE CARRIÈRE ET DES PENSIONS

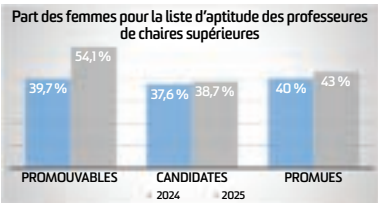
Le nouveau déroulé de carrière permet aujourd'hui d'offrir une amélioration sensible des salaires de fin de carrière (+ 95 points d'indice entre HEA-3 et HEB-3 soit 450 € supplémentaires). Avec le nouveau déroulé, la durée est largement raccourcie pour atteindre l'indice sommital du corps avec une augmentation sensible de la pension : environ 300 € de plus par mois – avec des variations en fonction des situations – pour un départ prenant en compte la HEB-3 dans le calcul de la pension.

UN CORPS ACCESSIBLE AUSSI AUX AGRÉGÉ·ES CLASSE EXCEPTIONNELLE

Autre acquis du SNES-FSU : suite à ce même décret 2023-720, les agrégé·es classe exceptionnelle sont désormais promouvables. Les effets ont été immédiats puisque certaines inspections générales se sont bien emparées de cette nouvelle possibilité : les professeur·es agrégé·s classe exceptionnelle ont représenté 25 % en 2024 et 21 % en 2025 des promotions dans le corps des professeur·es de chaires supérieures. Cette évolution explique l'augmentation sensible de l'âge moyen des promu·es qui est passé de 45,6 ans en 2023 à 48 ans en 2024 (derniers chiffres disponibles).

LA LUTTE DU SNES-FSU CONTRE LES INÉGALITÉS DE GENRE COMMENCE À PAYER

Depuis les années 2000, les commissaires paritaires du SNES-FSU n'ont eu de cesse de batailler pour permettre à davantage de femmes d'enseigner en classes préparatoires. L'augmentation sensible de la part des femmes parmi les promouvables montre que ce travail de fond a donné des résultats. En outre, l'écart de plus de quatre points entre la part des femmes parmi les candidat·es et parmi les promu·es à la liste d'aptitude d'accès au corps des professeur·es de chaires supérieures *« confirme la valorisation croissante des parcours féminins »*, comme l'écrit le ministère dans son bilan des *Lignes directrices de gestion 2025*.



TOUTES ET TOUS CHAIRES SUPÉRIEURES !

Il est nécessaire de faire bénéficier des avancées évoquées plus haut à l'ensemble des professeur·es affecté·es en CPGE. En effet depuis des années, moins d'un tiers de ces professeur·es appartient au corps des professeur·es de chaires supérieures, ces dernier·es partant majoritairement à la retraite en tant qu'agrégé·es. Avec un effectif limité depuis plus de 35 ans à 2 250, tous les collègues affecté·es en CPGE ne peuvent devenir à un moment de leur carrière professeur·es de chaires supérieures. Pour le SNES-FSU, le corps des professeur·es de chaires supérieures doit constituer le corps de référence des professeur·es enseignant en classes préparatoires et assimilées (comme les DCG par exemple). Or, en 2024, seul·es 84 professeur·es ont été effectivement promu·es chaires supérieures sur… 4 564 collègues promouvables (soit un taux de promotion de 1,84 %). En 2025, 100 promotions au lieu des 83 initialement prévues. Grâce à l'intervention du SNES-FSU, un arrêté complémentaire rétroactif composé de 17 noms a été publié en mars 2026 suite à des remontées tardives de départs à la retraite. Enfin, en 2026, seul·es 70 professeur·es ont pu être promu·es. C'est pourquoi, il est urgent d'obtenir le doublement du nombre de postes de chaires supérieures conformément au mandat du SNES-FSU.

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

Reclassement d'un·e professeur·e agrégé·e promu·e dans le corps des professeur·es de chaires supérieures

Ancienne situation		Nouvelle situation	
Échelon détenu	**Indice**	**Échelon de reclassement**	**Indice**
Professeur·e agrégé·e classe exceptionnelle		**Professeur·e de chaires supérieures**	
3e (HEB-3)	1067	7e (HEB-3)	1067
3e (HEB-2) avec moins de 1 an	1013	7e (HEB-2) avec ancienneté conservée	1013
2e (HEA-3) avec moins de 1 an	972	6e (HEA-3) avec ancienneté conservée	972
2e (HEA-2) avec moins de 1 an	925	6e (HEA-2) avec ancienneté conservée	925
2e (HEA-1) avec moins de 1 an	890	6e (HEA-1) avec ancienneté conservée	890
1er avec moins de 2,5 ans	830	5e avec ancienneté conservée	830
Professeur·e agrégé·e hors-classe		**Professeur·e de chaires supérieures**	
4e (HEA-3) avec 1,5 an ou +	972	7e (HEB-2) sans ancienneté	1013
4e (HEA-3) avec moins de 1,5 an	972	7e (HEB-1) avec ancienneté conservée	972
4e (HEA-2) avec moins de 1 an	925	6e (HEA-2) avec ancienneté conservée	925
4e (HEA-1) avec moins de 1 an	890	6e (HEA-1) avec ancienneté conservée	890
3e avec moins de 3 ans	830	5e avec ancienneté conservée	830
2e avec moins de 2 ans	800	4e avec ancienneté conservée	800
1er avec moins de 2 ans	757	3e avec ancienneté conservée	757
Professeur·e agrégé·e classe normale		**Professeur·e de chaires supérieures**	
11e avec 3,5 ans ou +	830	6e (HEA-1) sans ancienneté	890
11e avec moins de 3,5 ans	830	5e avec ancienneté conservée	830
10e avec 2 ans ou +	800	5e sans ancienneté	830
10e avec moins de 2 ans	800	4e avec ancienneté conservé	800
9e avec 2 ans ou +	757	4e sans ancienneté	800
9e avec moins de 2 ans	757	3e avec ancienneté conservée	757
8e avec 2 ans ou +	710	3e sans ancienneté	757
8e avec moins de 2 ans	710	2e avec ancienneté conservée	710

BILAN DES PROMOTIONS 2025 : LA FOIRE AUX PROMO…

Le ministère a présenté en mai 2026 le bilan 2025 des carrières qui confirme les analyses des syndicats de la FSU sur les inégalités de traitement et les blocages en cours. L'absence de contrôle par les représentant·es des personnels entraine errements et dérives.

ACCÈS FLUIDE À LA HORS-CLASSE

L'accord PPCR de 2017, négocié et signé par les syndicats de la FSU, a permis d'accélérer la promotion à la hors-classe et de faire que toutes et tous en bénéficient, au plus tard au début du 11e échelon. Elle a lieu le plus souvent au milieu du 10e échelon, après 22 ans de carrière, à un âge moyen de 50 ans, avec un barème de l'ordre de 165 points. Cependant, la faiblesse durable des rémunérations en classe normale est intolérable. Les syndicats de la FSU revendiquent une reconstruction de la carrière qui rétablisse la progressité de la rémunération sans attendre la hors-classe.

Accès à la Hors-classe

Promu·es	Professeur·es des écoles	Professeur·es certifié·es	Professeur·es agrégé·es	CPE	Psy-ÉN	Professeur·es de Lycée professionnel	Professeur·es d'EPS
Ancienneté de grade	22,2	22,3	15,8	20,0	7,5	19,5	22,6
Part des 10e échelon parmi les promu·es	68 %	76 %	70 %	75 %	63 %	74 %	72 %
Part des avis TS ou Exc parmi les promu·es	76 %	71 %	77 %	74 %	71 %	71 %	71 %
Part des femmes parmi les promu·es	85,2 %	68,2 %	54,7 %	79,2 %	88,0 %	48,0 %	43,0 %
Part des femmes parmi les promouvables	85,2 %	67,2 %	55,0 %	79,4 %	87,6 %	47,0 %	42,0 %
Part des femmes au sein du corps	84 %	65 %	53 %	76 %	89 %	51 %	40 %

ACCÈS BLOQUÉ À LA CLASSE EXCEPTIONNELLE

Du fait de ratios de promotion notoirement insuffisants dans le second degré, plusieurs milliers de collègues sont bloqué·es en fin de hors-classe, dont une majorité de femmes, et risquent de partir à la retraite sans atteindre la classe exceptionnelle. Un quart de ces collègues, et jusqu'à la moitié des agrégé·es, n'ont plus eu d'avancement depuis au moins trois ans. En l'absence de barème, et alors que plusieurs rectorats n'appliquent pas les critères de départage à l'ancienneté, moins d'un tiers des rares possibilités de promotion se portent sur ces collègues dont la promotion est pourtant urgente. L'âge moyen des promu·es est de 58 ans, avec 30 ans d'ancienneté de corps moyenne.

Les syndicats de la FSU revendiquent un taux de promotion identique pour tous les corps enseignants et au moins égal à celui du corps des professeur·es des écoles, qui est de 29 %.

Proportion des collègues qui sont depuis plus de trois ans au dernier indice de rémunération de la Hors-Classe de leur corps

Professeur·es certifié·es	27 %
Professeur·es de Lycée professionnel	23 %
Professeur·es d'EPS	22 %
Psy-ÉN	3 %
CPE	25 %
Professeur·es des écoles	0 %
Professeur·es agrégé·es	46 %

Lecture : 27 % des professeur·es certifié·es qui sont au 7e échelon de la Hors-classe, y sont depuis plus de 3 ans.

Accès à la Classe Exceptionnelle

Promu·es	Professeur·es des écoles	Professeur·es certifié·es	Professeur·es agrégé·es	CPE	Psy-ÉN	Professeur·es de Lycée professionnel	Professeur·es d'EPS
Ancienneté de corps des promu·es (années)	non communiqué	30,9	28,4	29,4	8	29,2	31,1
Ancienneté de grade des promu·es (années)	4,5	8,7	6,9	8,7	7	8,3	8
Part des 5e échelon parmi les promu·es (parmi les promouvables)	61 % (73 %)	36 % (14 %)	sans objet	37 % (10 %)	48 % (14 %)	38 % (14 %)	41 % (18,5 %)
Part des 6e échelon parmi les promu·es (Promouvables)	39 % (27 %)	33 % (32 %)	sans objet	33 % (22 %)	45 % (55 %)	33 % (35 %)	33 % (34,5 %)
Part des 7e échelon parmi les promu·es (parmi les promouvables)	0 % (0 %)	31 % (54 %)	sans objet	30 % (68 %)	7 % (31 %)	29 % (51 %)	26 % (47 %)
Part des femmes parmi les promu·es	85,5 %	62,5 %	52,3 %	71,5 %	86 %	50 %	48 %
Part des femmes parmi les promouvables	85 %	61,5 %	50,5 %	70 %	86 %	48 %	47 %
Part des femmes au sein du corps	84 %	65 %	53 %	76 %	89 %	51 %	40 %

INÉGALITÉS DE GENRE

Le statut permet d'atténuer les inégalités de genre que l'on constate dans tout le salariat, mais inégalités d'accès aux métiers les mieux rémunérés, temps partiel, répartition des heures supplémentaires et des indemnités, continuent à jouer au détriment de la rémunération des femmes. Les écarts moyens de rémunération sont de 22 % dans le secteur privé, 14 % dans la Fonction publique et encore de 7 % dans les corps enseignants. L'obligation légale faite aux employeurs publics de promouvoir une part de femmes au moins égale à la part de femmes parmi les promouvables est un acquis de notre action syndicale. Les syndicats de la FSU font des questions d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes des axes prioritaires de leur action revendicative.

CLASSEMENT ET RECLASSEMENT

Lors d'un **recrutement dans un corps de fonctionnaire**, le **classement** initial, ou le **reclassement** si par ailleurs l'agent·e était déjà titulaire, consiste à prendre en compte les activités professionnelles antérieures pour déterminer une ancienneté théorique et débuter sa carrière à un échelon supérieur au premier de la classe normale.
Le classement prend effet à la date de nomination comme stagiaire (après **concours** externe, interne, troisième concours) ou lors de l'intégration directe dans le corps (liste d'aptitude) au 1er septembre. C'est le **rectorat** qui traite les **arrêtés** de classement.
Les syndicats de la FSU revendiquent que l'année accomplie en tant qu'élève-fonctionnaire soit prise en compte dans la carrière, ce qui n'est pas le cas en l'état actuel des textes.

DES ÉVOLUTIONS FAVORABLES

Depuis la rentrée 2023 (sans effet rétroactif sur les classements et reclassements établis antérieurement) les activités exercées dans le privé et/ou les années de non titulaire sont mieux prises en compte : les débuts de carrière sont ainsi améliorés et le déroulement carrière qui s'ensuit est facilité. Devenir titulaire devient plus intéressant pour les contractuel·les et la situation des agent·es en seconde carrière est mieux valorisée.
Depuis le 1er septembre 2022, les activités exercées avant l'âge de vingt ans sont prises en compte, c'était une revendication des syndicats de la FSU.

CLAUSE DE SAUVEGARDE

Les fonctionnaires qui sont reclassé·es à un échelon correspondant à un indice inférieur à celui détenu dans l'ancien corps conservent à titre personnel le traitement indiciaire antérieur jusqu'à un avancement à un indice au moins égal.
Les collègues ex-contractuel·les classé·es à un indice inférieur à celui détenu en tant que contractuel·le le conservent également. Cette mesure a été obtenue par les syndicats de la FSU.
Exemple d'application :

- une collègue contractuelle depuis quatre ans à l'indice 481 (équivalent de l'indice du 5e échelon des certifié·es) est classée au 4e échelon à l'indice 466 sans reliquat, mais elle conserve néanmoins l'indice 481 jusqu'à son arrivée au 5e échelon.

COMMENT SONT PRISES EN COMPTE LES ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES ANTÉRIEURES ?

Il existe plusieurs types de dispositions pour prendre en compte les activités professionnelles antérieures. **Une même période ne peut être prise en compte deux fois.**
La reprise des activités professionnelles dans le secteur privé est cumulable avec la réduction d'ancienneté pour les contractuel·les. Mais elle n'est pas cumulable avec la reconstitution de carrière : les ex titulaires d'un corps d'enseignement, CPE, Psy-ÉN qui sont classé·es dans un autre corps de l'éducation nationale se voient appliquer la **disposition la plus favorable**.

1. Dispositions générales

Les périodes d'**activité professionnelle** exercée dans les **entreprises privées** et d'enseignement dans le privé hors contrat sont reprises à raison des **deux tiers de leur durée**.
Les années de professeur·e, de lecteur·trice ou d'assistante·e dans un établissement à l'étranger, les années dans l'enseignement agricole, dans l'enseignement privé sous contrat peuvent être reprises dans leur totalité.
D'autres périodes peuvent être partiellement reprises comme les années d'élève à l'ENS.
Exemple d'application :

- une enseignante en éco-gestion cumulant 12 ans dans le secteur privé sera classée au 5e échelon avec 2 ans d'ancienneté dans l'échelon au 1er septembre (8 ans d'ancienneté considérée dans le corps).

2. Réduction d'ancienneté pour les contractuel·les

La durée des services accomplis en tant qu'agente de la Fonction publique non titulaire du ministère de de l'Éducation nationale dans les fonctions d'enseignant·e, CPE, Psy-Én, AED, AESH… est reprise selon les coefficients caractéristiques ci-dessous :

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

Le coefficient caractéristique des enseignant·es, CPE et Psy-ÉN contractuel·les étant égal à celui des titulaires (sauf agrégé·es), l'ensemble de la période est reprise.
Les contractuel·les alternant·es et AED prépro bénéficient d'une reprise d'ancienneté de deux mois.
Les services effectués en tant qu'agent·es contractuel·les de la Fonction publique exerçant des services non mentionnés sur le tableau précédent sont repris pour deux tiers de leur durée.
Les services à temps partiel sont assimilés à des temps pleins pour le calcul de l'ancienneté. Les temps incomplets inférieurs à un mi-temps sont comptabilisés au prorata du temps de service effectif.
Depuis septembre 2023, il n'y a plus de clause d'interruption de plus de 4 mois entre deux contrats. C'était une revendication des syndicats de la FSU.
Exemples d'application :

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

3. Ex-titulaires enseignant·es et assimilé·es de l'Éducation nationale

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

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

L'ancienneté théorique dans le nouveau corps est obtenue en multipliant l'ancienneté théorique dans l'ancien par le rapport des coefficients caractéristiques des corps concernés. L'ancienneté théorique pour atteindre un échelon est égale à la somme du temps maximal d'attente pour passer d'un échelon au suivant, en sachant que 1 a = 12 m et que 1 m = 30 j.
Le reclassement se fait toujours à la classe normale.
Exemple d'application :

- Une collègue au 4e échelon de la Hors-classe (indice 720) depuis le 6 février de l'année devenue agrégée au 1er septembre suivant sera classée au 9e échelon de la Classe normale (indice 762) avec un reliquat d'ancienneté dans l'échelon de 2 ans 5 mois et 29 jours. Elle sera promouvable à la Hors-classe de son nouveau corps l'année suivante (voir page 17).

Méthode de calcul :

❶ Ancienneté théorique dans l'ancien corps :
4e échelon de la HC = 26 a + 6 m 25 j d'ancienneté dans l'échelon au 1er septembre = 26 a 6 m 25 j.

❷ Application des coefficients caractéristiques :
26 a 6 m 25 j x 135/175 = 20 a 5 m 29 j.

❸ Classement dans le nouveau corps :
9e échelon = 18 a + 2 a 5 m 29 j d'ancienneté dans cet échelon.

4. Ex-titulaires non enseignant·es (et assimilé·es)

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

Exemples d'application :

- Une infirmière en soins généraux (cadre A) à l'échelon 7 du grade 1 (indice 550) devenue PLP STMS au 1er septembre sera classée au 8e échelon (indice 562).
- Une ingénieure principale au 6e échelon (indice 735) recrutée par concours comme professeure certifiée de STI au 1er septembre sera classée au 11e échelon de la Classe normale (indice 678) et conservera son traitement indiciaire 735 jusqu'à son passage au 5e échelon de la Hors-classe.

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

Exemple d'application :

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

Méthode de calcul :

❶ Ancienneté théorique dans l'ancien corps : 6e échelon = 6 a + 3 m 21 j d'ancienneté dans l'échelon au 1er septembre = 6 a 3 m 21 j.

❷ Reprise des deux tiers de cette durée : 4 a 2 m 14 j.

❸ Classement dans le nouveau corps : 4e échelon = 4 a + 2 m 14 j d'ancienneté dans cet échelon.

NOS CONSEILS

Le classement est réalisé sur la base déclarative. Les collègues stagiaires ont donc intérêt à transmettre les documents de toutes leurs activités professionnelles (privé, contractuel public...). Le rectorat devra justifier les refus de prise en compte. Un recours contre l'arrêté de classement est possible. Dès réception, les militant·es du SNES, du SNEP et du SNUEP-FSU peuvent accompagner et défendre les adhérent·es dans leur recours.

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

Méthode de calcul :

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

LE RECLASSEMENT APRÈS UNE PROMOTION DE GRADE

Le reclassement en hors-classe ou en classe exceptionnelle au 1er septembre s'opère à indice égal ou immédiatement supérieur, avec conservation de l'ancienneté. Si cette ancienneté permet d'accéder à l'échelon supérieur, le reclassement est effectué à cet échelon sans conservation d'ancienneté.

Hors-classe

Ancienne situation		Nouvelle situation	
Échelon au 1er septembre	IM*	Échelon de reclassement	IM*
Certifié / PEPS / PLP / CPE / Psy-ÉN classe normale		**Certifié / PEPS / PLP / CPE / Psy-ÉN hors-classe**	
11e avec 2,5 ans ou +	678	5e sans ancienneté	768
11e avec moins de 2,5 ans	678	4e avec ancienneté conservée	720
10e avec 2,5 ans ou +	634	4e sans ancienneté	720
10e avec moins de 2,5 ans	634	3e avec ancienneté conservée	673
Agrégé classe normale		**Agrégé hors-classe**	
11e avec 3 ans ou +	835	4e sans ancienneté (HEA-1)	895
11e avec moins de 3 ans	835	3e avec ancienneté conservée	835
10e avec 2 ans ou +	805	3e sans ancienneté	835
10e avec moins de 2 ans	805	2e avec ancienneté conservée	805

* IM : indice majoré

Classe exceptionnelle

Ancienne situation		Nouvelle situation	
Échelon au 1er septembre	IM*	Échelon de reclassement	IM*
Certifié / PEPS / PLP / CPE / Psy-ÉN hors-classe		**Certifié / PEPS / PLP / CPE / Psy-ÉN classe exceptionnelle**	
7e avec 3 ans ou +	826	5e sans ancienneté	895
7e avec moins de 3 ans	826	4e avec ancienneté conservée	835
6e 5e avec 2,5 ans ou +	811 768	4e sans ancienneté	835
5e avec moins de 2,5 ans	768	3e avec ancienneté conservée	780
Agrégé hors-classe		**Agrégé classe exceptionnelle**	
4e (HEA-3) avec 1 an ou +	977	3e (HEB-2) sans ancienneté	1018
4e (HEA-3) avec moins de 1 an	977	2e (HEA-3) avec ancienneté conservée	977
4e (HEA-2) avec moins de 1 an	930	2e (HEA-2) avec ancienneté conservée	930
4e (HEA-1) avec moins de 1 an	895	2e (HEA-1) avec ancienneté conservée	895

* IM : indice majoré

PENSIONS

Les ordonnances de 1945 portant création de la Sécurité sociale ont instauré un régime garantissant l'ensemble de la population contre les risques de toute nature avec en particulier le risque vieillesse. Existait déjà depuis fort longtemps le code des pensions civiles et militaires avec des règles spécifiques. Cependant, même si leurs règles sont différentes, les régimes répondent tous aux principes de Sécurité sociale, en particulier au principe de solidarité qui s'exerce à la fois au sein des régimes et entre les régimes, et qui assure la cohérence de ce système de retraite par répartition.

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

Dans la conception française de la Fonction publique, la période de retraite est définie comme un prolongement de la période d'activité. Les pensions de retraite de fonctionnaire sont d'ailleurs qualifiées de traitement continué. Cela est parfaitement en cohérence avec la conception statutaire de la retraite. Est versée ainsi une pension unique au titre de la carrière du fonctionnaire. Il n'existe pas dans ce régime de distinction entre une retraite de base et une retraite complémentaire.

CALCUL D'UNE PENSION FONCTION PUBLIQUE

Traitement indiciaire brut de référence × Taux de pension × Coefficient de minoration ou de majoration

Décote ou surcote

Le traitement indiciaire brut de référence (TIB) est celui de l'échelon effectivement détenu depuis six mois au moins. Une promotion doit être effective au 1er mars pour être prise en compte pour un départ en retraite au 1er septembre suivant.

Le taux de pension correspond à 75 % de la durée des services et bonifications de fonctionnaire **(DSB)** rapportée à la durée d'assurance exigée tous régimes confondus **(DATR)**.

La durée des services effectués dans la Fonction publique, correspondant aux trimestres liquidables augmentés de bonifications accordées au titre de situations particulières (services hors d'Europe, enfants nés avant 2004…) détermine le droit à pension. Chaque année est comptabilisée selon le temps de travail effectif.

Le nombre de trimestres de durée d'assurance exigés varie selon l'année de naissance ; elle est fixée désormais entre 168 trimestres pour les collègues de la génération 1961 à 172 trimestres dès la génération 1966.

Le coefficient de majoration ou de minoration correspond au nombre de trimestres manquant ou dépassant la durée de référence multiplié par le taux de décote ou de surcote égal à 1,25 %. Ce coefficient est apprécié au regard de la durée d'assurance tous régimes qui comprend l'ensemble des trimestres cotisés auxquels s'ajoutent des trimestres validés (chômage indemnisé ou non, maladie, accident du travail…) dans le régime général. Les services à temps partiel dans la Fonction publique sont décomptés pour la totalité de leur durée en durée d'assurance : une année à mi-temps apporte quatre trimestres de durée d'assurance (1 an). En revanche, une année à mi-temps compte pour 0,5 an pour la durée liquidable dans le calcul de la pension du fonctionnaire. Si le nombre de trimestres est arrondi à l'entier inférieur dans le calcul de la surcote ou décote, le nombre de trimestres dans le calcul de de la durée des services de fonctionaire est arrondi à l'entier supérieur au-delà de 45 jours.

La formule de calcul est :

$$P = TIB \times 75\,\% \times DSB / DATR \times (1 - 1{,}25\,\% \times d)$$

d est le nombre de trimestres manquant retenu pour le calcul de la décote. Cette durée ne peut dépasser 20 trimestres.

La réforme « Borne Dussopt » de 2023 a porté l'âge légal de départ à la retraite progressivement à 64 ans. L'article 105 de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026 a modifié à la marge la montée en charge toujours fixée à 64 ans. Il s'agit donc d'un simple décalage de l'application de cette réforme que nous continuons de contester. Ces nouvelles dispositions s'appliquent aux pensions liquidées à compter du 1er septembre 2026.

Date de naissance	Âge du droit à la retraite
Avant le 1er septembre 1961	62 ans
Du 1er septembre 1961 au 31 décembre 1961	62 ans et 3 mois
Du 1er janvier 1962 au 31 décembre 1962	62 ans et 6 mois
Du 1er janvier 1963 au 31 mars 1965	62 ans et 9 mois
Du 1er avril 1965 au 31 décembre 1965	63 ans
Du 1er janvier 1966 au 31 décembre 1966	63 ans et 3 mois
Du 1er janvier 1967 au 31 décembre 1967	63 ans et 6 mois
Du 1er janvier 1968 au 31 décembre 1968	63 ans et 9 mois
À partir du 1er janvier 1969	64 ans

Évolution des valeurs de durée d'assurances requises pour le taux plein

Date de naissance	Durée d'assurance tous régimes
Avant le 1er septembre 1961	168 trimestres
Du 1er septembre 1961 au 31 décembre 1961	169 trimestres
Du 1er janvier 1962 au 31 décembre 1962	169 trimestres
Du 1er janvier 1963 au 31 décembre 1963	170 trimestres
Du 1er janvier 1964 au 31 décembre 1964	170 trimestres
Du 1er janvier 1965 au 31 mars 1965	170 trimestres
Du 1er avril 1965 au 31 décembre 1965	171 trimestres
À partir du 1er janvier 1966	172 trimestres

UN EXEMPLE DE CALCUL

Marianne, née en août 1964, mère de deux enfants nés avant 2004 et après sa réussite au concours de 1990 (stagiaire au 01/09/1990) ayant acquis 5 trimestres de durée d'assurance avant son année de stage, totalisera au 1er septembre 2027 après une carrière sans temps partiel 37 années d'activité de fonctionnaire.

Les deux enfants comptent au titre des bonifications du Code des pensions pour un an chacun. Elle a donc 156 ((37+2) × 4) trimestres liquidables. Elle subira une décote de 9 (170 – 156 – 5) trimestres.

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

RETRAITE PROGRESSIVE

Avec la loi d'avril 2023, le gouvernement a voulu absolument rendre identique les dispositifs dans le public et dans le privé. La retraite progressive du privé permet aujourd'hui à bon compte pour les employeurs de tenter de limiter l'incidence du chômage au terme de la vie professionnelle des salariés du privé. Ce n'est pas le cas dans le public. Pour la FSU, les fins de carrière doivent être aménagées, autant dans le public que dans le privé, pour tenir compte de la fatigue physique engendrée par les diverses professions. C'est toujours de la carrière dont il s'agit et donc d'une activité et non pas d'une mise à la retraite progressive dont il faut se préoccuper avant 60 ans, âge désormais retenu à compter du 1er septembre 2025.

Trois conditions à remplir dans le nouveau système :

- Avoir obtenu l'autorisation d'exercer à temps partiel ;
- Avoir 60 ans ;
- Totaliser au moins 150 trimestres de durée d'assurance tous régimes.

La demande de retraite progressive se fait via le compte ENSAP (https://ensap.gouv.fr/). Le service de la pension partielle prend fin à titre définitif lorsque la pension complète prend effet.

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

Références :

Circulaire du 6 septembre 2023 relative à la gestion de la retraite progressive des fonctionnaires de l'État :
www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/circ?id=45475
Foire aux questions de la Fonction publique :
www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Actualite/2025/FAQ_RetraiteProgressive_DGAFP-2025.pdf

2023 ET LES BATAILLES SUIVANTES

Le ministre des Comptes publics poursuit dans la presse en mai 2026 la polémique autour du coût financier de la pensions des fonctionnaires. Pourtant en février 2025, la Cour des comptes avait validé la convention comptable adoptée par le Conseil d'orientation des retraites (COR) et conforme aux textes législatifs pour évaluer et projeter la situation financière des retraites et en particulier celle des fonctionnaires. La Cour considère bien cette convention comptable sans effet sur le solde public et ne milite pas pour clamer le déficit caché contrairement à plusieurs politiques et éditorialistes qui veulent alourdir le poids réel de notre système de retraite par répartition.

Les trous de mémoire du ministre

Les mesures de carrière comme PPCR et les augmentations du point d'indice sont forcément positives pour les recettes du CAS Pensions mais elles sont plus que rares. Le ministre oublie que tous les fonctionnaires ont été mis à contribution, puisque la retenue pour pension civile est passée de 7,85 % en 2010 à 11,1 % en 2020 soit une augmentation de 41 %. Ajoutons que depuis 2010 sur 16 ans, on relève 27,7 % d'inflation tandis que le point d'indice ne progresse que de 6,8 % soit une perte de pouvoir d'achat particulièrement conséquente.

Les dépenses de retraite en pourcentage du PIB sont relativement stables puisque le solde constaté du système depuis 2000 a varié entre –0,7 % du PIB et +0,5 % du PIB. Lorsqu'il y a un solde négatif c'est simplement parce que l'État va moins contribuer au système de retraites, notamment parce que les rémunérations dans le public progressent très peu ou stagnent.

La répartition seule

Le système par répartition nous a permis d'affronter toutes les crises pendant qu'ailleurs les régimes par capitalisation s'effondraient. Il n'y a pas de dérapage des dépenses de retraite et ce n'est pas la solution d'une capitalisation comme complément à la répartition qui doit prévaloir. Le complément, quand cela est nécessaire c'est une augmentation modique des cotisations. Elle serait soutenable si une part plus importante de la valeur ajoutée revenait aux salarié·es.

La véritable question est bien celle du niveau de vie que l'on veut garantir aux retraité·es. La seule option à défendre est bien d'augmenter significativement les ressources donc les cotisations pour revenir dans une dynamique d'amélioration des droits. Et *a fortiori* cela doit commencer par l'abrogation de la réforme de 2023.

CARRIÈRES LONGUES

Pour être éligible à ce dispositif, il faut remplir des conditions très encadrées. La condition retenue par le gouvernement est la validation d'au moins 5 trimestres à la fin de l'année civile de ses 16, 18, 20 ou 21 ans, pour partir avant l'âge l'égal de sa génération. 4 trimestres suffisent si la naissance a eu lieu en octobre, novembre ou décembre. Toutes les périodes ayant donné lieu à cotisations sont retenues, tous régimes de base confondus. Cela peut être ainsi des trimestres cotisés au titre du régime général avant le recrutement en tant que stagiaire sachant que les périodes de services auxiliaires validés au titre de la pension du fonctionnaire sont intégrées automatiquement. Sont considérées aussi comme trimestres cotisés des périodes dites assimilées, dans la limite de 4 trimestres pour chaque groupe cité ci-après : le service national, les périodes de maladie ou liées aux accidents du travail, de chômage, l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF). L'article 104 de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026 ajoute à compter du 1er septembre 2026, la prise en compte possible au titre des enfants de 2 trimestres parmis les 4 ou 5 exigés (liés à l'octroi de la bonification pour enfant né avant 2004 ou majoration de durée d'assurance pour enfant né après 2004 pour les fonctionnaires ou bien majoration de durée d'assurance du régime général).

Année de naissance	4 ou 5 trimestres avant l'âge de	Nombre de trimestres exigé pour départ anticipé	Âge plancher du droit à départ
1964	20 ans	170	60 ans et 6 mois
Entre le 01/01/1965 et le 30/11/1965	20 ans	170 (janvier-mars 1965) 171 (avril-novembre 1965)	60 ans et 9 mois
	21 ans		63 ans
Décembre 1965	20 ans	171	60 ans et 8 mois
	21 ans		63 ans
1966	20 ans	172	60 ans et 9 mois
	21 ans		63 ans
1967	20 ans	172	61 ans
	21 ans		63 ans
1968	20 ans	172	61 ans et 3 mois
	21 ans		63 ans
1969	20 ans	172	61 ans et 6 mois
	21 ans		63 ans
1970	20 ans	172	61 ans et 9 mois
	21 ans		63 ans
1971 et suivantes	20 ans	172	62 ans
	21 ans		63 ans

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

DROITS FAMILIAUX

La bonification de 4 trimestres par enfant c'est-à-dire à la fois en termes de liquidation de la pension du fonctionnaire (ainsi équivalente à un an supplémentaire au dernier indice détenu dans les 6 derniers mois) et de durée d'assurance a été supprimée en 2003 pour les enfants nés, adoptés ou accueillis après le 1er janvier 2004. Depuis cette injustice majeure, la FSU n'a cessé de se battre pour rétablir une véritable prise en compte des enfants nés après 2003. À compter du 1er septembre 2026, pour les femmes qui ont accouché postérieurement à leur recrutement et à compter du 1er janvier 2004 sera pris en compte 1 trimestre pour la liquidation et 2 trimestres en durée d'assurance (sans changement). Cette disposition certes très limitée marque la possibilité d'obtenir le retour des droits amputés et nécessaires notamment pour compenser le temps partiel particulièrement pénalisant dans le calcul des droits à pension dans la fonction publique. La FSU continue de réclamer le retour aux 4 trimestres en durée de services et bonifications liés aux 4 trimestres de durée d'assurance permettant de limiter la décote. Pour la FSU, la politique des droits familiaux est en lien avec la politique économique, sociale, éducative et aussi bien sûr fiscale.

RÉGIME ADDITIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE

Le RAFP n'est pas un régime complémentaire comme l'IRCANTEC ou l'AGIRC-ARRCO car il ne vient pas compléter les cotisations à la retraite de base mais il s'agit d'un régime additionnel qui s'ajoute à la pension principale de la Fonction publique.

LES COTISATIONS

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

LES DROITS ACQUIS

Les cotisations sont converties en points (voir tableau).

Acquisition des points Nombre de points apportés pour un euro cotisé		
	Variations	Année
1		2005
0,983284	– 1,67 %	2006
0,970666	– 1,28 %	2007
0,965838	– 0,50 %	2008
0,956278	– 0,99 %	2009
0,951520	– 0,50 %	2010
0,946790	– 0,50 %	2011
0,930925	– 1,68 %	2012
0,921659	– 1,00 %	2013
0,912534	– 0,99 %	2014
0,873210	– 4,31 %	2015
0,835631	– 4,30 %	2016
0,833125	– 0,30 %	2017
0,824878	– 0,99 %	2018
0,811886	– 1,58 %	2019
0,803084	– 1,08 %	2020
0,799872	– 0,4 %	2021
0,784929	– 1,87 %	2022
0,742611	– 5,39 %	2023
0,708617	– 4,58 %	2024
0,694733	– 1,96 %	2025
0,685119	– 1,38 %	2026

Valeur de liquidation du point en €		
	Variations	Année
0,04		2005
0,0408	+ 2,0 %	2006
0,04153	+ 1,8 %	2007
0,04219	+ 1,6 %	2008
0,04261	+ 1,0 %	2009
0,04283	+ 0,5 %	2010
0,04304	+ 0,5 %	2011
0,04378	+ 1,7 %	2012
0,04421	+ 1,0 %	2013
0,04465	+ 1,0 %	2014
0,04465	Nulle	du 1/01/2015 au 31/03/2016
0,04474	+ 0,2 %	À partir du 1/04/2016
0,04487	+ 0,3 %	2017
0,04532	+ 1,0 %	2018
0,04605	+ 1,6 %	2019
0,04656	+ 1,1 %	2020
0,04675	+ 0,4 %	2021
0,04764	+ 1,9 %	2022
0,05036	+ 5,7 %	2023
0,05378	+ 6,8 %	2024
0,05593	+ 4,0 %	2025
0,05671	+ 1,4 %	2026

Entre 2005 et 2025, alors que la valeur d'acquisition du point augmente de 46 %, la valeur de liquidation elle n'augmente que de 41,8 %. Il est essentiel de vérifier son compte de droit via Internet : www.rafp.fr

LES PENSIONS VERSÉES

Le premier versement correspond aux droits acquis jusqu'à l'année précédant la liquidation. Une régularisation intervient au second trimestre de l'année suivante. Ainsi, un retraité de 2026 devrait percevoir un premier versement correspondant aux droits acquis jusqu'en 2025, le complément lui étant versé en 2027.

LE POINT DE VUE DE LA FSU

La retraite additionnelle est un régime obligatoire. Sa création a marqué en 2003 le refus de prendre en compte notre revendication d'intégration des indemnités dans le traitement. C'est déplorable, car des financements nouveaux auraient créé des droits nouveaux, garantis par la solidarité nationale. Au lieu de cela, les prestations que chacun recevra du RAFP 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 la FSU, ce fonds de pension de près de 54 milliards d'euros d'actifs financiers au 1er juin 2026 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.

LIQUIDATION EN 2026

A – Capital

Si vous détenez moins de 4 900 points, vous toucherez un capital. Un barème de conversion est défini en fonction de l'âge au moment de la liquidation.

Âge de liquidation	Barème de conversion si moins de 5 125 points
62 ans	27,11
63 ans	26,34
64 ans	25,57
65 ans	24,79
66 ans	24,02
67 ans	23,25

Exemple :
Avec 4 500 points détenus et liquidés à 63 ans, le capital versé en 2026 sera de
4 500 / 100 × 5,671 × 1,04 × 26,34 = 6 990,71 €

B – Capital fractionné

Si votre nombre de points est compris entre 4 900 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	5,671 €
63 ans	1,04	5,898 €
64 ans	1,08	6,125 €
65 ans	1,12	6,352 €
66 ans	1,17	6,635 €
67 ans	1,22	6,919 €

Exemple :
Avec 6 000 points, pour une liquidation concernant une bénéficiaire née le 25/02/1963 avec une date d'effet au 1/09/2026, le calcul du coefficient est 1,04 + ([1,08 – 1,04] × 6/12) = 1,06. La rente annuelle est alors de 6 000/100 × 1,06 × 5,671 = 360,68 €.

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

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

RÉVERSION

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

Vous aussi, syndiquez-vous !

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

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

SNEP F.S.U. – Syndicat National de l'Éducation Physique

https://lesite.snepfsu.fr/sujets/le-snep-fsu/adherer-pourquoi-comment/

SNES F.S.U. – Syndicat National des Enseignements de Second degré

www.snes.edu/adherer-maintenant/

SNUEP – Le Syndicat de l'Enseignement Professionnel F.S.U.

https://snuep.fr/

Vous avez la possibilité de renseigner et éditer votre bulletin d'adhésion, l'imprimer pour le remettre au trésorier de votre établissement ou d'effectuer le paiement en ligne si vous le souhaitez.
Nos syndicats ne fonctionnent que grâce aux cotisations des adhérent·es.
La cotisation donne droit à un crédit d'impôt de 66 % de son montant dont bénéficient tous les adhérent·es, qu'ils et elles soient imposables ou non.

L'Université Syndicaliste, pages spéciales de *L'US* n° 863 du 11 octobre 2025, le journal du Syndicat national des enseignements de second degré (FSU) : 46, avenue d'Ivry, 75647 Paris Cedex 13 - Directeur de la publication : Gwénaël Le Paih (gwenael.le-paih@snes.edu) - N° CP 0129 S 06386 - ISSN n° 0751-5839 - N° agrément Belgique : P929187 - Imprimerie Roto France : 25 Rue de la Maison Rouge, 77185 Lognes - Dépôt légal à parution.

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

MAIF, assureur N°1 des enseignants*

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

MAIF

assureur militant

MAIF 200, avenue Salvador Allende - CS 90000 - 79038 Niort cedex 9. * Enquête en ligne YouGov France réalisée en février 2022 auprès de 500 professeurs, instituteurs ou enseignants en activité âgés de 18 ans et +