

## Spécial Rémunérations 2008

### Sommaire :

- Éditorial
- 1. [Votre traitement](#)
- 2. [Calcul de votre traitement](#)
- 3. [Tableau des traitements au 01.10.2008](#)
- 4. [Les indemnités et rémunérations supplémentaires](#)
- 5. [Les prestations familiales](#)
- 6. [Les prestations d'action sociale 2008](#)
- 7. [A savoir](#)
- 8. [Salaire - Pouvoir d'achat : des luttes nécessaires](#)
- 9. [GIPA](#) (Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat)
- 10. [Fiche de syndicalisation](#)

## Salaires : la poursuite de la mobilisation s'impose !

Les puissantes journées d'action des agents de la Fonction publique en 2007 et 2008, ainsi que les multiples grèves qui se développent dans le secteur privé autour des négociations annuelles obligatoires portent fortement la revendication d'une augmentation conséquente des salaires et rémunérations. Dans le même temps, ce mouvement est largement soutenu par une grande majorité de la population.

**Pour toute réponse, le gouvernement propose une négociation fourre-tout !**

Au départ : l'exigence du maintien du pouvoir d'achat par la valeur du point, accompagné de mesures de rattrapage des pertes constatées depuis 2000.

*A l'arrivée : un volet sur la valeur du point d'indice avec une augmentation de 0,8% (0,5% au 1<sup>er</sup> mars + 0,3% au 1<sup>er</sup> octobre), loin de combler la perte du pouvoir d'achat des fonctionnaires et agents publics qui s'établit au environs de 7% depuis 2000.*

Le gouvernement entend financer une part de l'augmentation salariale consentie « en s'appuyant notamment sur le retour, à hauteur de 50% des gains de productivité du service public ». Le gouvernement organise donc « un troc » salaire contre emplois. 30 627 suppressions d'emplois prévues en 2009 dont 13500 annoncées dans l'Éducation nationale. Et cela s'entend aussi bien pour la Fonction publique d'Etat, que pour la Territoriale et l'Hospitalière. La CGT rejette ces choix gouvernementaux qui consistent à altérer la qualité des services publics, voire à supprimer des missions. Au bout du compte, ce sont les usagers et les agents qui supporteront les conséquences de ces orientations. Plutôt que de conforter des intérêts de quelques privilégiés avec le bouclier fiscal par exemple, le gouvernement doit faire le choix de l'intérêt général.

### Carrières et indemnités

Le gouvernement n'a rien lâché d'autre que des intentions. Certaines résultent de la pression syndicale, notamment de la CGT, comme celle de « reconstruire complètement les grilles indiciaires » ou faire un bilan de l'application du ratio promu / promovables.

Mais, les enjeux sont bien ceux du contenu et du sens à donner à ces réformes.

Or, ce volet est celui qui a été le plus modifié lors des tractations d'après négociations. La philosophie du « mérite » y a été réintroduite ainsi que les gains de productivité attendus et la logique de reconnaissance des métiers.

On est donc bien dans la *logique d'un gouvernement libéral*. Ces mesures ne peuvent que mettre en concurrence les agents entre eux et, par extension, les ministères, les établissements hospitaliers, les collectivités locales, les territoires...

La CGT, pour sa part, a rappelé sa revendication d'intégration des primes servant de complément salarial dans les traitements et son opposition à la gestion des éléments constitutifs du pouvoir d'achat sur la base de critères de pseudo performance.

### LA CGT N'A PAS SIGNÉ...

Dans ces conditions, et après avoir pris le temps de la consultation, la CGT a décidé de ne signer aucun des volets proposés par le Gouvernement.

### ...ET APPELLE A DE NOUVELLES MOBILISATIONS

Elle appelle les personnels, les usagers, à poursuivre leur mobilisation pour la défense des services publics, de leurs missions, avec des effectifs en nombre suffisant, des salaires et pensions revalorisés. Une grande journée d'action de l'ensemble de la Fonction Publique et dorénavant déjà programmée. Signez et faites signer les pétitions pour la défense des services publics : <http://service-public-notre-richeesse.fr> et <http://www.petitionpublicservice.eu/PETITION-POUR-DES-SERVICES-PUBLICS>

Jean-Pierre DEVAUX

# Rémunérations, primes, indemnités, NBI, prestations familiales

## 1. Votre traitement

La rémunération des fonctionnaires est définie par [l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983](#).

Cet article dispose que "les fonctionnaires ont droit après service fait à une rémunération, comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire.

Le mode de liquidation du traitement et de ses compléments a été précisé par le [décret du 24 octobre 1985](#) relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État et des personnels des collectivités territoriales.

En application de l'article 20 précité, le montant du traitement est fixé en fonction du grade de l'agent et de l'échelon auquel il est parvenu ou de l'emploi auquel il a été nommé.

La rémunération individuelle du fonctionnaire est déterminée par son appartenance à un corps ; suivant le grade de l'agent dans ce corps ; un échelon, auquel est associé un indice brut, définit de manière précise sa position sur l'échelle indiciaire commune à tous les fonctionnaires.

A chaque indice brut (indice classement) correspond un indice majoré (indice traitement) variant de 290 à 821. Le traitement annuel brut est calculé en multipliant l'indice majoré par la valeur du traitement afférent à l'indice 100, et en divisant le résultat par 100. L'indice majoré 100 est qualifié d'indice de base de la fonction publique. La valeur du traitement brut afférent à cet indice figure à [l'article 3 du décret du 24 octobre 1985](#).

[Le décret n° 2008-1016 du 2 octobre 2008](#) a fixé le montant du traitement annuel brut afférent à l'indice 100 à compter du 1er octobre 2008 à : 5 484,75 €.

La CGT revendique une remise à plat et une réévaluation de l'ensemble des classements hiérarchiques.

### 1.1 – Assistant d'éducation ; MI-SE

Indice majoré unique : 290 au 01.10.2008.

### 1.2 - MA

Tableau des indices majorés (IM) au 01.10.2008

Arrêté du 9 mars 1973 modifié

Échelon	MA 1	MA 2	MA 3
1	349	321	290
2	376	335	294
3	395	351	307
4	416	368	321
5	439	384	337
6	460	395	356
7	484	416	374
8	507	447	390



**Revalorisation du SMIC au  
1<sup>er</sup> juillet 2008 : + 0,9%**

- 8,71 €/heure brut
- 6,84 €/heure net
- 1 321,02 €/mois brut
- 1037,53 €/mois net



**Pouvoir d'achat des fonctionnaires  
en chute libre**

**Baisse : de 7 % depuis 2000  
de 15 % depuis 1983**

### 1.3 – Titulaires et stagiaires

Tableau des indices majorés (IM) au 01.03.2008 (inchangé depuis le 01.11.2006)

Échelon	PEGC CEd	Certifié P. École PLP CPE P.EPS COP (c)	A.E.	Instit.	Pers Dir. 2 <sup>e</sup> classe	Bi- admiss.	Agrégé Pers Dir. 1 <sup>e</sup> classe	Hors Classe			Classe exc.	Prof. Chaires sup.	CE. EPS Chargé Ens.
								Certifié P. École PLP CPE P.EPS D. CIO	PEGC CE. EPS	Agrégé Pers Dir. 1 <sup>e</sup> classe Hors classe	PEGC CE. EPS		
1	321	349	321	341	395	366	379 (b)	495	457	658	612	658	297
2	339	376	339	357	420	400	436	560	481	696	664	696	339
3	359	395	360	366	448	421	478	601	510	734	695	734	359
4	376	416	376	373	475	442	518	642	539	783	741	776	376
5	394	439	394	383	504	469	554	695	612	821	783	821	394
6	415	467	415	390	539	500	593	741	658	(a)		(a)	415
7	434	495	434	399	567	527	635	783					434
8	458	531	458	420	617	567	684						458
9	482	567	482	441	662	612	734						482
10	511	612	511	469	696	658	783						511
11	540	658	540	515		688	821						540

(a) La carrière se poursuit hors échelle indiciaire dans la lettre A. Traitement brut annuel (A1 : 881 ; A2 : 916 ; A3 : 963).

(b) Indice 400 pour les personnels de direction 1<sup>e</sup> classe

(c) Plus 15 points à partir du 8<sup>e</sup> échelon si plus de 50 ans au 31.08.94.

(d)

#### 1.4 - Professeurs contractuels

Les professeurs contractuels sont classés selon les titres et diplômes qu'ils possèdent ou leur qualification professionnelle dans l'une des quatre catégories suivantes :

(Chaque rectorat définit sa grille de classement. Il n'y a pas de textes officiels en la matière. L'exemple ci-dessous correspond à ce qui est souvent appliqué dans les académies)

- . hors catégorie : personnel destiné à enseigner dans les sections post-bac,
- . 1<sup>re</sup> catégorie : ingénieurs d'écoles énumérées dans les textes, doctorat d'état, ...
- . 2<sup>e</sup> catégorie : licence et plus,
- . 3<sup>e</sup> catégorie : les autres personnels.

Lorsque le classement des candidats dans l'une des quatre catégories a été effectué, il est attribué à chacun d'eux l'indice qui servira de base au calcul de sa rémunération.

En principe, cet indice est déterminé en tenant compte des diplômes, de la qualification professionnelle, des services accomplis dans le privé pour les disciplines technologiques et professionnelles, du niveau d'enseignement dispensé.

*Commentaire : trop souvent, les contractuels sont rémunérés à l'indice minimum, sans tenir compte des critères énoncés.*

*C'est un abus. Le syndicat doit intervenir quand le contractuel est rémunéré au minimum pendant des années. Il n'est pas prévu de carrière pour ces personnels contrairement aux maîtres auxiliaires.*

*Il faut donc négocier le salaire à l'embauche et à chaque renouvellement de contrat.*

*Cependant, le décret 86-83 du 17.01.1986, modifié au 03.05.2007, prévoit un rythme de renégociation salariale au minimum tous les trois ans, et la mise en place, en 2008, d'une commission paritaire consultative (CPC).*

*Appuyons-nous sur ces nouveaux droits.*

Rémunération :

Références RLR 847-0 et 206-2b :

- . [décret 81-535](#) du 12.05.81 modifié par le décret 89-520 du 27.07.89 ;
- . [arrêté du 29.08.89](#) modifié par [l'arrêté du 03.08.90](#).

Les indices bruts servant à la détermination de la rémunération des quatre catégories des professeurs contractuels prévues à l'art. 5 du décret du 12.05.81 modifié susvisé sont fixés, selon les catégories, dans les limites indiciaires suivantes :

Catégories	Indices					
	Minimum		Moyen		Maximum	
	Brut	IM	Brut	IM	Brut	IM
Hors catégorie	500	430	820	671	Hors échelle	
1 <sup>re</sup> catégorie	460	402	720	595	965	781
2 <sup>e</sup> catégorie	408	366	591	497	791	649
3 <sup>e</sup> catégorie	340	320	493	424	751	619

Attention à la confusion possible entre indices bruts et indices nouveaux majorés (INM).

#### 1.4bis - Professeurs Vacataires :

. Vacation horaire : 34,30 € (inchangée depuis 12.07.1989)

[Décret 89-497](#) du 12.07.89 - Arrêté du 03.10.89 - Circulaire 89-320 du 18.10.89.

#### 1.5 – Personnels en Contrat d'avenir / Contrat d'aide au retour à l'emploi

- **CAE** (Contrat d'accompagnement à l'emploi)

Références :

- . [loi 2005-32](#) du 18.01.2005 de programmation pour la cohésion sociale (art. 44),
- . [décret 2005-243](#) du 17.03.2005 relatif aux contrats initiative emploi, aux contrats d'accompagnement dans l'emploi.

. 20 h sur la base du SMIC horaire

Élément du bulletin de salaire :			
<b>Charges salariales</b>		<b>Charges patronales</b>	
CRDS (97 % du TB)	0.50 %	Assurance maladie (1)	
CSG (97 % du TB)	2.40 %	Assurance vieillesse (1)	
CSG déductible (97 % du TB)	5.10 %	Allocations familiales (1)	
Assurance maladie	0.75 %	Accident du travail	1.5%
Assurance vieillesse	6.65 %	FNAL	0.10 %
IRCANTEC	2.25 %	IRCANTEC	3.38 %
<b>Salaire net</b>		Contribution solidarité autonomie	0.30 %
		Assurance chômage	6.40 %
		(1) : Exonération	

- **CAV** (Contrat d'avenir)

Références :

- . [loi 2005-32](#) du 18.01.2005 de programmation pour la cohésion sociale (art. 44),
- . [décret 2005-242](#) du 18.01.2005 relatif au contrat d'avenir.

. 26 h sur la base du SMIC horaire

Élément du bulletin de salaire :			
<b>Charges salariales</b>		<b>Charges patronales</b>	
CRDS (97 % du TB)	0.50 %	Assurance maladie (1)	
CSG (97 % du TB)	2.40 %	Assurance vieillesse (1)	
CSG déductible (97 % du TB)	5.10 %	Allocations familiales (1)	
Assurance maladie	0.75 %	Accident du travail	1.5 %
Assurance vieillesse	6.75 %	FNAL	0.10 %
IRCANTEC	2.25 %	IRCANTEC	3.38 %
<b>Salaire net</b>		Assurance chômage	6.40 %
		(1) : Exonération	

#### 1.6 – Assistants d'Education

Le traitement est déterminé à partir de l'indice majoré unique 290 de la fonction publique correspondant, compte tenu de la valeur annuelle du point (54,8475 € au 1<sup>er</sup> octobre 2008) à une rémunération brut mensuel de 662,74 euros pour un mi-temps et 1325,48 € pour un temps plein (+ éventuellement l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement).

([BO n° 25 du 19 juin 2003](#)) et [Arrêté du 6 juin 2003](#) fixant le montant de la rémunération des assistants d'éducation

**Consultez  
nos Guides juridiques  
unsen.cgt.fr**

**Rubrique « [Guides juridiques](#) »**

**[Cahiers de l'UNSEN](#)**

- « [Agents non-titulaires de la Fonction publique](#) »
- « [Assistants d'éducation, pédagogiques et Vie scolaire](#) »
- « [Emplois Vie scolaire](#) » (CAE/CAV).

## 2. Calcul du traitement

- Votre traitement brut (TB) mensuel est obtenu en multipliant la valeur annuelle du point indiciaire par votre indice nouveau majoré (INM) puis en divisant ce résultat par 12.

Valeur annuelle du point indiciaire au 01.10.2008 : 54,8475 €

Dernières augmentations : + 0,8 % au 01.02.2007  
 + 0,5 % au 01.03.2008  
 + 0,3 % au 01.10.2008

Plafond mensuel Sécurité sociale au 01.01.2008 : 2 773 €.

- Le « net à payer » inscrit sur votre feuille de paie est calculé en faisant les opérations suivantes :

Traitement brut (TB) :

PLUS :

- . indemnité de résidence (IR)
- . autres indemnités éventuelles
- . supplément familial de traitement (SFT) éventuel
- . prestations familiales éventuelles

MOINS :

- . cotisation(s) retraite (a)
- . contribution de solidarité (CS) (b)
- . contribution sociale généralisée (CSG) (c)
- . contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) (d)
- . cotisation MGEN éventuelle - plafond indice 820 ou MAGE

- La pension mensuelle des retraités est calculée en faisant les opérations suivantes :

Pension brute : traitement brut mensuel afférent à l'indice figurant sur le livret de pension multiplié par le taux de pension.

MOINS :

- . contribution sociale généralisée (CSG)
- . remboursement de la dette sociale (RDS)
- . cotisation MGEN ou MAGE éventuelle

- Cotisation(s) retraite (a) :

➤ *titulaires et stagiaires* :

- . La retenue pour pension civile est de 7,85 % du TB.
- . La retenue obligatoire pour le régime additionnel est de 5 % du montant des primes, indemnités, heures supplémentaires, plafonnée à 20 % du TB (cf. 7.12).

➤ *non titulaires* :

- . assurance vieillesse du régime général de la Sécurité sociale : 6,65 % de la part de la rémunération inférieure au plafond Sécurité sociale
- Depuis le 01.07.2004, la cotisation vieillesse de 0,10 % est déplafonnée et porte sur la totalité des rémunérations.
- . retraite complémentaire de l'IRCANTEC depuis le 01.01.92 :
  - 2,25 % de la part de la rémunération inférieure au plafond Sécurité sociale,
  - 5,95 % de la part de la rémunération excédant le plafond Sécurité sociale.

- Cotisation(s) Sécurité sociale à compter du 01.01.98 :

➤ *non titulaires* :

- . assurance maladie : 0,75 % de la totalité des rémunérations,
- . assurance veuvage : supprimé.
- Pour les départements du Haut-Rhin, du Bas Rhin et de la Moselle, le taux de la cotisation maladie est majoré de 1,70 %, soit un taux égal à 2,45 % au lieu de 0,75 %.

- Contribution de solidarité (b) :

instaurée depuis le 04.11.82 (*agents de l'État titulaires et non-titulaires*) :

. 1 % de la rémunération nette totale (à l'exclusion des remboursements de frais professionnels, mais y compris la cotisation volontaire à la MGEN).

Sont toutefois exclus de l'assiette de cette contribution, les remboursements des frais professionnels et des frais de transport, les avantages en nature, les prestations familiales et les remboursements de frais de garde.

Elle ne s'applique qu'à la partie de la rémunération inférieure à 4 fois le plafond de la sécurité sociale, soit 11 092 € par mois depuis le 1er janvier 2008.

En sont exonérés les fonctionnaires dont la rémunération mensuelle nette est inférieure au montant du traitement mensuel correspondant à l'indice majoré 289 (soit 1 316,95 € au 1er mars 2008).

- Contribution sociale généralisée (CSG) (c) :

instaurée depuis le 01.02.91

➤ *personnels en activité* :

Elle est prélevée, depuis le 1er janvier 1997, sur le montant du traitement brut, de l'indemnité de résidence, du supplément familial de traitement et des primes et indemnités, après déduction d'un abattement pour frais professionnels de 3 % de ce montant. Taux : 7,5 % dont 5,1% de CSG déductible.

N'en sont exclues que les prestations familiales et les remboursements de frais.

➤ *retraités* :

. 6,60 % de la totalité de la pension brute (sans abattement ni remise forfaitaire).

- Contribution au Remboursement de la Dette Sociale (CRDS) (d) :

instaurée depuis le 01.02.96

➤ *personnels en activité* :

0,5 % des revenus bruts après déduction d'un abattement forfaitaire de 3 % depuis le 01.01.2005.

➤ *retraités* : 0,5 % de la pension brute sans abattement.

- Supplément familial de traitement au 01.01.2004 :

	Éléments fixes	Éléments proportionnels
1 enfant	2,29 €	Néant
2 enfants	10,67 €	3 % du TBM
3 enfants	15,24 €	8 % du TBM
par enfant en plus	4,57 €	6 % du TBM

Attribué en plus des prestations familiales et à tous les fonctionnaires.

Voir modalités de répartition en cas de reconstitution familiale : [circulaire FP7 1958 et 2B 99-692](#) du 09.08.99 RLR 210-2 et tous les détails dans « Perspectives » UNSEN-CGT, janv. 2002.

- Intérêt légal : 2006 = 2,11 % ; 2007 = 2,95 % ; 2008 = 3,99 %.

- MGEN : 2,5 %, du traitement mensuel brut et indemnité de résidence, depuis le 01.01.2008

Cotisation minimale : 29,00 €

Cotisation maximale : 102,08 €

- MAGE : 2,1% à 2,6% du traitement brut + IR selon l'option choisie.

- Service à temps partiel : [Décret n°82-624 du 20 juillet 1982](#)

Quotités de service à temps partiel	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %
Quotités de traitement correspondantes	50 %	60 %	70 %	85,70 %	91,40 %

Entre 80 et 90 %, demander le tableau complet des % de traitement.

-> Rétribution commune des 1<sup>er</sup>/2<sup>nd</sup> degrés après [intervention CGT](#)



## 4. Les indemnités et rémunérations supplémentaires

### 4.1.1 - Instituteurs spécialisés

[Décret 83-50](#) du 26.01.83 modifié - RLR 204-0d

Rémunération d'instituteur plus bonification indiciaire uniforme de 15 pts majorés.

### 4.1.2 - Instituteurs spécialisés maîtres formateurs

[Décret 91-112](#) du 24.01.91

Rémunération d'instituteur + les 15 pts d'instituteur spécialisé, + 26 pts, soit au total plus 41 pts.

### 4.1.3 - Professeurs des écoles, Instituteurs et Instituteurs spécialisés exerçant des fonctions de directeur d'école.

[Décret 83-50](#) - RLR 204-0d

Bonifications indiciaires afférentes :

- Premier groupe : école à classe unique : plus 3 pts
- Deuxième groupe : école de 2 à 4 classes : plus 16 pts
- Troisième groupe : école de 5 à 9 classes : plus 30 pts
- Quatrième groupe : école de 10 classes et plus : plus 40 pts

### 4.1.4 - Directeurs adjoints chargés de SES de collège

Bonification indiciaire en points majorés : plus 50 points.

[Décret 81-487](#) du 08.05.1981.

### 4.1.5 - Directeurs d'EREA

Bonification indiciaire en points majorés : plus 120 points.

### 4.1.6 - Chefs d'établissement et adjoints

Bonification indiciaire en points majorés :

[Décret 88-342](#) du 11.04.88 - RLR 204-00.

Suivant le classement de l'établissement :

Proviseur de Lycée Proviseur de Lycée Professionnel Principal de Collège Directeur d'École Normale Directeur d'ENNA Directeur de Centre de Formation Directeur de Centre National d'Étude et de Formation Directeur de Centre National de formation et de perfectionnement	Proviseur Adjoint de Lycée Proviseur Adjoint de Lycée Professionnel Principal Adjoint de Collège Directeur Adjoint d'École Normale Directeur Adjoint d'ENNA	
80 pts	1 <sup>er</sup> catégorie	50 pts
100 pts	2 <sup>e</sup> catégorie	55 pts
130 pts	3 <sup>e</sup> catégorie	70 pts
150 pts	4 <sup>e</sup> catégorie	80 pts

## 4.2 - Heures supplémentaires/années d'enseignement (HSA), heures supplémentaires effectives d'enseignement (HSE), et heures d'interrogation (H. INT.) au 01/10/2008

Décrets [50-1253](#) du 06.10.50 et [98-681](#) du 30.07.98 ; [Décret n°2005-1036](#) du 26 août 2005.

Valeur au 01.03.2008.



*Il faut affecter le coefficient 120/100 au taux de la première HSA (art. 1 du [décret 99-824](#) du 17.09.1999 – JO du 21.09.99)*

Catégories (et codes EPP)	Remplac <sup>t</sup> de courte durée	Code-taux DCP	ORS	HSA <sup>(2)</sup>	HSE <sup>(3)</sup>	H. INT. <sup>(1)</sup>
Professeurs de chaire supérieure (5501)	108,33	01	09	3 119,98	108,33	65,00
	88,64	91	11	2 552,71	88,64	53,18
Agrégés hors-classe (5511)	58,01	03	15	1 670,74	58,01	-
Agrégés classe normale (5512) et assimilés	52,74	10	15	1 518,85	52,74	-
Bi-admissibles certifiés (5533)	} 38,80	13	18	1 111,78	38,80	-
Bi-admissibles d'EPS (5313)						
Bi-admissibles PLP (5756)						
Certifiés HC (5532) - PLP HC (5755)	40,57	78	18	1 168,36	40,57	-
Professeurs d'EPS HC (5312)	36,51	79	20	1 051,52	36,51	-
Certifiés classe normale (5531)	36,88	14	18	1 062,14	36,88	-
PLP classe normale (5754)						
Prof. d'EPS classe normale (5311)	33,19	15	20	955,93	33,19	-
Adjoints d'enseignement (5671)	31,53	25	18	908,15	31,53	-
Chargés d'enseignement (5621)	30,65	28	18	882,83	30,65	-
PEGC classe exceptionnelle et hors-classe	34,69	85	18	998,96	34,69	-
PEGC classe normale (5591)	31,53	38	18	908,15	31,53	-
MA 1 <sup>er</sup> catégorie (7761)	31,35	47	18	902,87	31,35	-
MA 2 <sup>e</sup> catégorie (7762)	28,13	54	18	810,06	28,13	-
MA 3 <sup>e</sup> catégorie (7763)	24,90	61	18	717,24	24,90	-
Contractuel 2 <sup>e</sup> catégorie	37,25	119	18	1 072,69	37,25	
Contractuel 3 <sup>e</sup> catégorie	34,46	97	18	992,53	34,46	

<sup>(1)</sup> Heures d'interrogation, dites de « colle ». Elles sont rétribuées en fonction des classes dans lesquelles elles sont effectuées.

<sup>(2)</sup> HSA = traitement brut annuel début de carrière + traitement brut annuel fin de carrière) divisé par 2 puis divisé par le maximum de service hebdomadaire et multiplié par le rapport 9/13 ; + 10% pour les personnels à la HC ou Classe exceptionnelle.

<sup>(3)</sup> HSE = HSA / 36 X 1,25 ; idem pour l'heure de remplacement de courte durée.

### 4.2.1 - Prime spéciale aux enseignants qui assurent au moins 3 HSA dans l'enseignement secondaire

[Décret n° 2008-927](#) du 12 septembre 2008 et [Arrêté du 12 septembre 2008](#)

Montant de la prime annuelle : 500€

### 4.3 - Heures supplémentaires-années de surveillance et heures supplémentaires effectives de surveillance

[Décret 50-1253](#) du 6 octobre 1950 modifié

Valeur au 01.10.2008

Catégories (et codes EPP)	Code-taux DCP	ORS	HSA	HSE
MI (7861) - SE (7871)	05	39	282,35	9,02

HSA : heures supplémentaires années

HSE : heures supplémentaires effectives

<sup>(1)</sup> heures dites « de colle »

NB : heures effectuées au titre des PAE = 2/3 du taux de l'heure de suppléance éventuelle.

### 4.4 - Rémunération de travaux supplémentaires effectués par les personnels enseignants du 1<sup>er</sup> degré

[Décret 66-787](#) du 14.10.66 et Circulaire 94-1498 du 07.10.94

Code indemnité : 210	Instituteurs		Professeurs des Écoles			
	code taux	taux horaire	Classe normale		Hors classe	
			code taux	taux horaire	code taux	taux horaire
Service d'enseignement	03	21,33	08	23,97	12	26,37
Service d'enseignement en français en faveur d'enfants non francophones	03	21,33	08	23,97	12	26,37
Service de surveillance	05	10,24	09	11,51	13	12,66
Cours professés dans les établissements pénitentiaires	01	21,33	07	23,97	11	26,37
Service d'enseignement effectué par des instituteurs spécialisés : SES	02	21,33				
Service de surveillance effectué par des instituteurs spécialisés : SES	04	10,24				
Heures de soutien aux élèves des écoles élémentaires (notamment ZEP)	06	23,89	10	26,85	14	29,53

### 4.5 – Rémunération des personnels enseignants remplissant les fonctions de chef des travaux et participant, en dehors de leurs obligations de service, aux activités de formation d'apprentis

[Décret 68-536](#) du 23.05.68

Code indemnité : 0507

Valeur au 01.03.2008

Nature de l'enseignement	Niveaux	Assimilation	Code Taux	Taux horaire
Général ou Technique Théorique	V – Vbis - VI	Professeur de LP assurant un enseignement dans les disciplines littéraires et scientifiques ainsi qu'un enseignement professionnel théorique.	001	46,10 €
	IV a - IV b	Professeur certifié	002	46,10 €
	IV c	Professeur certifié	003	69,15 €



**4.6 - Rémunération des personnels enseignants assurant l'exécution des conventions portant création d'un CFA**  
[Décret 79-916](#) du 17.10.79 - Arrêté du 20.06.2000 - JO du 18.07.2000

Code indemnité : 0507  
 Valeur au 01.03.2008

Nature de l'enseignement	Niveaux	Code Taux	Taux horaire
Général	VI - V	008	35,96 €
ou	IV	009	42,16 €
Technique	III	010	53,58 €

**4.7 - Rémunération des personnels participant aux activités de formation continue des adultes**

[Décret 93-438](#) du 24.03.93 - Arrêté du 24.03.93

Code indemnité : 453  
 Valeur au 01.03.2008

Niveaux	Taux de rémunération de l'heure effective					
	Taux de base		Taux de base majoré de 25 % (article 4 du décret)		Taux de base majoré de 50 % (article 5 du décret)	
	codes taux	montant	codes taux	montant	codes taux	montant
VI et V	01	25,90	06	32,36	11	38,84
IV	02	31,25	07	39,06	12	46,88
III	03	42,88	08	53,59	13	64,31
II	04	55,37	09	69,20	14	83,04
I	05	74,02	10	93,77	15	112,52

<p>Indemnité pour charges particulières attribuée à certains personnels enseignants qui accomplissent tout ou partie de leur service en formation continue des adultes</p> <p><a href="#">Décret n°93-437</a> du 24.03.93                      Arrêté du 24.03.93                      Code indemnité : 0452</p>	Montant moyen annuel : <b>712,74 €</b>
<p>Indemnité de sujétions d'exercice attribuée aux personnels enseignants qui accomplissent tout ou partie de leur service en formation continue des adultes</p> <p><a href="#">Décret n°93-436</a> du 24.03.93                      Arrêté du 24.03.93                      Code indemnité : 0451</p>	Montant annuel : <b>892,68 €</b>
<p>Montant maximum de l'indemnité attribuée aux chefs d'établissement qui participent aux activités de formation continue des adultes</p> <p><a href="#">Décret n°93-439</a> et 440 du 24.03.93                      Arrêté du 24.03.93</p>	Montant annuel maximum : <b>11 608,44 €</b>



#### 4.8 - Rétribution de diverses actions dans le second degré

Actions	Catégories de bénéficiaires	Références réglementaires Des modes de rétribution	Modalités de paiement
Actions pédagogiques dans le 2 <sup>nd</sup> degré au titre des PAE	. Personnels enseignants du 2 <sup>nd</sup> degré	. <b>Heures à taux spécifiques</b> Taux 2/3 de l'HSE, soit pour un certifié à 18 h : <b>22,59 € (au 01.10.2008)</b> <a href="#">Décret 50-1253</a> du 06.10.50 modifié Décret 64-852 du 13.08.64 – RLR 212-4	Paiement dans la paie sans ordonnancement préalable
Actions pédagogiques dans le 2 <sup>nd</sup> degré au titre des FAI	. Personnels enseignants du 2 <sup>nd</sup> degré  . Intervenants extérieurs	. <b>Heures supplémentaires</b> Taux de l'HSE, soit pour un certifié à 18 h : <b>36,88 € (au 01.10.2008)</b> <a href="#">Décret 50-1253</a> du 06.10.50 modifié  . <b>Vacation</b> : 75 % du taux de la vacation du groupe II du titre I du décret de 1956, soit : <b>30,48 € (au 01.10.2008)</b> <a href="#">Décret 56-585</a> du 12.06.56 modifié Circulaire DGF 5/n° 91-13 du 22.02.91	Paiement dans la paie sans ordonnancement préalable
Actions pédagogiques dans le 2 <sup>nd</sup> degré au titre des ZEP	. Personnels enseignants du 2 <sup>nd</sup> degré  . Intervenants extérieurs	. <b>Heures supplémentaires</b> Taux de l'HSE, soit pour un certifié à 18 h : <b>36,88 € (au 01.10.2008)</b> <a href="#">Décret 50-1253</a> du 06.10.50 modifié  . <b>Vacation</b> : 75 % du taux de la vacation du groupe II du titre I du décret de 1956, soit : <b>30,48 € (au 01.10.2008)</b> <a href="#">Décret 56-585</a> du 12.06.56 modifié Circulaire DGF 5/n° 91-13 du 22.02.91	Paiement dans la paie sans ordonnancement préalable
Actions pédagogiques dans le 2 <sup>nd</sup> degré au titre des actions d'animation dans les lycées	. Intervenants extérieurs . Eventuellement, certaines catégories de personnels de l'EN, notamment : personnels de documentation et d'administration	. <b>Vacation</b> à taux spécifique : <b>15,24 € brut (au 01.09.1998)</b> arrêté du 10.07.91 Circulaire DLC/DGF 91-772 du 09.01.91 Circulaire DLC/DGF 93-757 du 21.06.93	Mandatation par les agents comptables ou Paiement dans la paie sans ordonnancement préalable
Activités péri-éducatives	. Personnels enseignants . Personnels d'éducation . Personnels de documentation	. <b>Vacation</b> à taux spécifique : <b>23,22 € (au 01.10.2008)</b> <a href="#">Décret 90-807</a> du 11.09.90 Arrêté du 11.09.90 – RLR 212-4	Paiement dans la paie sans ordonnancement préalable
Actions « Ecole ouverte »	. Fonctionnaires . Non fonctionnaires	. <b>Vacation</b> : <b>27,42 € brut (au 01.10.2008)</b> Dispositif interministériel conventionnel (fonds provenant de diverses institutions telles que CDC, FAS,...) référence du taux de la vacation : <a href="#">Décret 92-820</a> du 19.08.92	Mandatation par les agents comptables de l'établissement support
Recrutement, pour la formation initiale, d'agents vacataires temporaires	. Non fonctionnaires	. <b>Vacation horaire</b> : <b>34,30 € (au 01.09.1989)</b> <a href="#">Décret 89-497</a> du 12.07.89 – Arrêté du 03.10.89 Circulaire 89-320 du 18.10.89	
Études dirigées (nouveau contrat pour l'école)  (nouveau dispositif de rémunération à compter du 01.09.95)	. Personnels enseignants du 2 <sup>nd</sup> degré  . Autres intervenants tels qu'intervenants extérieurs, personnels de surveillance, de documentation, d'éducation, d'administration	. <b>Heures supplémentaires</b> Taux de l'HSE, soit pour un certifié à 18 h : <b>36,88 € (au 01.10.2008)</b> <a href="#">Décret 96-80</a> et arrêté du 30.01.96 – JO du 02.02.96 Circulaire 95-285 du 21.12.95 – BO n° 1 du 04.01.96  . <b>Vacation</b> : <b>15,99 € (au 01.10.2008)</b> <a href="#">Décret 96-80</a> et arrêté du 30.01.96 – JO du 02.02.96 Circulaire 95-285 du 21.12.95 – BO n° 1 du 04.01.96	Paiement dans la paie sans ordonnancement préalable
Études encadrées (nouveau contrat pour l'école)	. Personnels enseignants du 2 <sup>nd</sup> degré  . Autres intervenants tels qu'intervenants extérieurs, personnels de surveillance, de documentation, d'éducation, d'administration	. <b>Heures supplémentaires</b> à taux spécifiques Taux de l'HTS, soit pour un certifié à 18 h : <b>24,59 € (au 01.10.2008)</b> <a href="#">Décret 64-852</a> du 13.08.64  . <b>Vacation</b> : <b>15,99 € (au 01.10.2008)</b> <a href="#">Décret 96-80</a> et arrêté du 30.01.96 – JO du 02.02.96 Circulaire 95-285 du 21.12.95 – BO n° 1 du 04.01.96	Paiement dans la paie sans ordonnancement préalable

**4.9 - Indemnités de chefs d'établissement** (A/c du 01.10.2008)  
[Décret 2002-47](#) du 09.01.2002 modifié par [décret n°2007-1682](#) du 28.11.2007  
 Arrêté du 09.01.2002 (RLR 211-2)

Indemnité de sujétions spéciales Code indemnité : 0433	Taux annuel					
	Codes taux	Établissement ou unité 1 <sup>e</sup> 2 <sup>e</sup> 3 <sup>e</sup> cat.	Codes taux	Établissement ou unité 4 <sup>e</sup> cat.	Codes taux	Établissement 4 <sup>e</sup> cat. exceptionnelle
Proviseur et Proviseur adjoint de lycée	07	2 843,76 €	11	3 504,12 €	14	4 831,92 €
Directeur d'une unité pédagogique régionale des services pénitentiaires	08	2 843,76 €	12	3 504,12 €		
Proviseur et proviseur adjoint de lycée professionnel principal et principal adjoint de collège	09	2 843,76 €	13	2 843,76 €		
Directeur d'établissement régional d'enseignement adapté, directeur d'école régionale du premier degré, directeur adjoint chargé d'une section d'enseignement général et professionnel adapté de collège	10	2 843,76 €				

Indemnité de responsabilité de direction d'établissement Code indemnité : 0110	Taux annuel					
	Codes taux	Établissement ou unité 1 <sup>e</sup> 2 <sup>e</sup> 3 <sup>e</sup> cat.	Codes taux	Établissement ou unité 4 <sup>e</sup> cat.	Codes taux	Établissement 4 <sup>e</sup> cat. exceptionnelle
Proviseur de Lycée	05	1 109,40 €	9	1 140,72 €	12	2 058,72 €
Proviseur adjoint de lycée	13	554,70 €	14	570,36 €	15	1 029,36 €
Proviseur de lycée professionnel, principal de collège	07	1 109,40 €	11	1 106,04 €		
Proviseur adjoint de lycée professionnel, principal adjoint de collège	18	554,70 €	19	554,70 €		
Directeur d'une unité pédagogique régionale des services pénitentiaires	06	1 109,40 €	10	1 140,72 €		
Adjoint à un directeur d'une unité pédagogique régionale des services pénitentiaires	16	554,70 €	17	570,36 €		
Directeur d'établissement régional d'enseignement adapté, directeur d'école régionale du premier degré,	08	1 109,40 €				
<b>Majoration de l'indemnité de responsabilité de Direction d'établissement</b> (A/c du 01.03.2008) Code indemnité : 1461						
Proviseur de Lycée	05	554,70 €	9	570,36 €	12	1 029,36 €
Proviseur de lycée professionnel, principal de collège	07	554,70 €	11	570,36 €		
Directeur d'une unité pédagogique régionale des services pénitentiaires	06	554,70 €	10	570,36 €		

**4.10 - Indemnité de suivi et d'orientation des élèves** - [Décret 93-55](#) du 15.01.93 Arrêté ministériel du 15.01.1993

<b>Part fixe</b> Code indemnité : 0364 (ou 462 aux stagiaires IUFM) <i>Effet au 01.10.2008</i>		1 183,68 €
<b>Part modulable</b> (professeurs principaux)  Code indemnité : 1228 ex 0430	Code s taux	
	01	. divisions de 6 <sup>e</sup> , 5 <sup>e</sup> , 4 <sup>e</sup> des collèges et LP
	02	. divisions de 3 <sup>e</sup> des collèges et des LP
	03	. divisions de 1 <sup>e</sup> année de BEP-CAP des LP
	04	. divisions de 2 <sup>e</sup> des lycées d'ens. général et technique
05	. divisions de 1 <sup>e</sup> et de terminale des lycées d'ens. général et technique et autres divisions des LP	
		1 215,00 € 1 390,80 € 1 390,80 € 1 390,80 € 883,92 €

#### 4.11 – Indemnité de suivi des apprentis – [Décret 99-703](#) du 03.08.99

Code indemnité : 0582 Effet au 01.10.2008 Indemnité de suivi attribuée aux personnels enseignants du second degré	<b>Taux annuel</b>  1 183,68 €
---	--------------------------------------

#### 4.12 - Indemnité de professeur principal - [Décret 71-884](#) du 02.11.71

Professeurs agrégés exerçant dans une division qui ouvrirait droit à cette indemnité Code indemnité : 209	(Taux fixe et non revalorisable tant que ce taux demeurera supérieur au taux de la part modulable) 1 609,40 €
---	--

#### 4.13 - Indemnités diverses

Indemnité aux conseillers pédagogiques <a href="#">Décret 71-634</a> du 28.07.71 et Décret du 08.03.78 Code indemnité : 1148 Effet au 01.10.2008	Taux de base par semaine, par stagiaire pour forfait de 16 semaines (a)	48,77 €
---	---	---------

(a) plus 10 points de NBI pendant l'année scolaire.

Indemnité allouée aux personnels enseignants et d'éducation affectés dans les collèges, les lycées et les LP, et chargés du tutorat de professeurs stagiaires qui ne sont pas affectés dans un IUFM – <a href="#">Décret 93-69</a> du 14.01.93 Code indemnité : 1147 Effet au 01.10.2008	48,77 €
--	---------

Indemnité aux personnels enseignants et d'éducation assurant le suivi des stagiaires IUFM <a href="#">Décret 92-216</a> du 09.03.92 (réf. RLR 212-4) Code indemnité : 1145 Effet au 01.10.2008	Codes taux		
	01	Stage en responsabilité	48,77 €
	06	Stage de pratique accompagnée	56,36 €

Indemnité de responsabilité en faveur des personnels enseignants exerçant les fonctions de professeur chef de travaux <a href="#">Décret 91-1259</a> du 17.12.91 Arrêté du 01.03.2000 - JO du 14.03.2000  Code indemnité : 0230 A/c du 01.09.2002	Responsabilité effective de sections comportant :		
	Plus de 1 000 élèves code taux : 01	De 400 à 1 000 élèves code taux : 02	Moins de 400 élèves Code taux : 03
	<b>Taux annuel</b>	3 963,00 €	3 140,00 €

Indemnité de sujétion spéciale aux personnels exerçant les fonctions de conseiller en formation continue (pour les personnels nommés dans les fonctions de CFC avant 1982, se référer à la circulaire 82-40 du 08.01.1982 - <a href="#">Décret 90-165</a> du 20.02.90) Code indemnité : 0323 Effet au 01.10.2008	Montant Annuel 7 407,96 €
--	------------------------------

Indemnité spéciale aux instituteurs et professeurs d'écoles affectés dans les EREA et les établissements régionaux du 1 <sup>er</sup> degré et dans les SEGPA, aux directeurs adjoints des SEGPA et aux instituteurs et professeurs d'écoles affectés au CNED et en fonction dans les unités pédagogiques d'intégration et les classes relais <a href="#">Décret 89-826</a> du 9 novembre 1989 modifié – Arrêté du 9 novembre 1989 Code indemnité : 0147 Effet au 01.10.2008	<i>Effet au 01.02.2007</i>
	1 538,52 €

Indemnité de sujétions spéciales ZEP <a href="#">Décret 90-806</a> du 11 septembre 1990 – Arrêté du 10 décembre 1990 (Taux annuel) Code indemnité : 0403. Effet au du 01.10.2008	1 140,60 €
Indemnité de fonctions particulières à certains professeurs des écoles <a href="#">Décret 91-236</a> du 28 février 1991 – Arrêté du 28 février 1991 Code indemnité : 0408. Effet au du 01.10.2008	823,32 €
Indemnité de sujétions particulières aux directeurs de CIO, conseillers d'orientation et personnels exerçant des fonctions de documentation ou d'information Décrets <a href="#">91-466</a> et <a href="#">91-467</a> du 14 mai 1991 – Arrêté du 14 mai 1991 (Taux annuel) Code indemnité : 0413. Effet au du 01.10.2008	575,64 €
Indemnité forfaitaire aux conseillers principaux et conseillers d'éducation <a href="#">Décret 91-468</a> du 14 mai 1991 – Arrêté du 24 février 1993 (Taux annuel) Code indemnité : 0414. Effet au du 01.10.2008	1 089,96 €
Indemnité de fonctions particulières allouée aux personnels enseignants des classes préparatoires aux grandes écoles <a href="#">Décret 99-886</a> du 19 octobre 1999 – Arrêté du 19 octobre 1999 Code indemnité : 0597. Effet au du 01.10.2008	1 037,88 €
Indemnité de fonctions aux instituteurs et professeurs des écoles maîtres formateurs <a href="#">Décret 2001-811</a> du 7 septembre 2001 – Arrêté 7 septembre 2001 Code indemnité : 0650. Effet au du 01.10.2008	613,92 €

**4.14 - Indemnité de sujétions spéciales de remplacement aux personnels assurant des remplacements dans le 1<sup>er</sup> et le 2<sup>nd</sup> degré - [Décret 89-825](#) du 09.11.89 modifié – Arrêté du 13.09.91 – RLR 216-4**  
Code indemnité : 0702 - *Date d'effet 01.10.2008*

**A. Personnels rattachés aux brigades départementales – Personnels enseignants titulaires exerçant dans le 2<sup>nd</sup> degré (TZR)**

Distance entre l'école ou l'établissement de rattachement et l'école ou l'établissement où s'effectue le remplacement	Codes taux	% du taux moyen de l'indemnité	Taux de l'indemnité journalière de remplacement <i>au 01.10.2008</i> Taux moyen : 28,25 €
Moins de 10 km	01 ou 02 (*)	50 %	15,00 €
De 10 à 19 km	03 ou 04 (*)	67 %	19,52 €
De 20 à 29 km	05 ou 06 (*)	84 %	24,06 €
De 30 à 39 km	07 ou 08 (*)	100 %	28,25 €
De 40 à 49 km	09 ou 10 (*)	120 %	33,55 €
De 50 à 59 km	17	140 %	38,90 €
De 60 à 80 km	18	160 %	44,54 €
De 81 à 100 km	19	+ 20 %	51,19 €
De 101 à 120 km	20	+ 20 %	57,84 €
De 121 à 140 km	21	+ 20 %	64,49 €
De 141 à 160 km	22	+ 20 %	71,14 €
De 161 à 180 km	23	+ 20 %	77,79 €

**B. Personnels rattachés aux zones d'interventions localisées <sup>(1)</sup>**

Distance entre l'école ou l'établissement de rattachement et l'école ou l'établissement où s'effectue le remplacement	Codes taux	% du taux moyen de l'indemnité	Taux de l'indemnité journalière de remplacement <i>au 01.10.2008</i> Taux moyen : 19,52 €
Moins de 10 km	11 ou 12 (*)	75 %	15,00 €
De 10 à 19 km	13 ou 14 (*)	100 %	19,52 €
20 km et plus	15 ou 16 (*)	125 %	24,06 €

(\*) La codification en double correspond à l'ancienne distinction entre les taux applicables au premier mois de remplacement et aux mois suivants (article 3 du décret 77-87 du 26.01.77 qui a été abrogée par le décret 89-825 du 09.11.89). Toutefois, cette codification demeure toujours en vigueur, même si elle renvoie à des taux uniques (cf. note DGF 5 n° 93-0137 du 10.02.93).

1. En cas d'intervention dans une école située à 30 km ou plus de son école de rattachement, l'indemnité est versée au taux prévu pour les instituteurs rattachés aux brigades départementales.

[ La CGT dénonce la remise en cause du paiement de l'ISSR sur l'ensemble des jours de la semaine (mercredi, samedi, dimanche inclus) ]

#### 4.15 - Indemnités pour enseignement donné au titre de la préparation aux différents concours ou examens de la fonction publique - [Décret n° 56-585](#) du 12.06.56

Ces indemnités ne peuvent excéder un taux unitaire fixé conformément aux dispositions du tableau ci-après en 1/10 000<sup>e</sup> du traitement annuel afférent à l'indice brut 585 – majoré 494.

Groupes	I		I bis		II		III	IV	V
	Indemnité		Indemnité		Indemnité		Indemnité		
	par heure	par copie	par heure	par copie	par heure	par copie	par heure	par copie	par copie
<b>Bénéficiaires</b> Préparation à des concours ou examens donnant accès, soit à des écoles ou cycles d'enseignement classés dans les groupes prévus à <a href="#">l'article 3</a> du décret du 12.06.56, soit à des emplois exigeant un niveau de connaissance équivalent.									
<b>1. Enseignement</b>	67,74 25/10 000 <sup>e</sup>		46,06 17/10 000 <sup>e</sup>		27,09 10/10 000 <sup>e</sup>		18,97 7/10 000 <sup>e</sup>		
<b>2. Corrections de devoirs</b> (% de l'indemnité d'enseignement)		5,42 8 %		3,68 8 %		2,17 8 %			1,61 8,50 %
<b>Enseignement par correspondance</b>				20,32 7,5/10 000 <sup>e</sup>				14,90 5,5/10 000 <sup>e</sup>	
1. Rédaction d'un cours de 600 mots									
2. Rédactions de plans d'études ou de tableaux synoptiques par page de 600 mots				9,48 3,5/10 000 <sup>e</sup>				6,77 2,5/10 000 <sup>e</sup>	

Nota : les calculs afférents à certains cas particuliers sont à effectuer compte tenu des dispositions spéciales prévues par les textes réglementaires.

#### 4.16 - Prime d'entrée dans le métier

[Décret n° 2008-926](#) du 12 septembre 2008

[Arrêté du 12 septembre 2008](#)

Attribuée aux personnes qui, à l'occasion de leur **première titularisation** dans un corps de fonctionnaires enseignants du premier ou du second degré, dans le corps des conseillers principaux d'éducation ou dans le corps des conseillers d'orientation-psychologues, sont affectées dans une école, un établissement ou un service relevant du ministre chargé de l'éducation nationale. Elle est **versée une seule fois** au même bénéficiaire. Son montant est fixé à **1500 €**.

##### 4.16.1 - Prime spéciale d'installation

Prime instaurée en 1967.

[Décret 89-259 du 24.04.89](#) modifié

- **Bénéficiaires** : la prime n'est versée qu'aux agents nommés dans un grade dont l'indice afférent au 1<sup>er</sup> échelon est, au jour de la titularisation des intéressés, inférieur à l'indice brut 415 (soit indice nouveau majoré 369). Tous les personnels enseignants et d'éducation remplissent cette condition à l'exception des agrégés.
- **Zones d'application** : communauté urbaine de Lille et communes de la région Ile de France.
- **Montant** : il est égal à la somme du traitement brut mensuel et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice brut 500 (indice nouveau majoré de 431 soit 1 989,63 € en zone 2).

##### 4.17 - Indemnisation des frais de déplacement

[Décret 2006-781](#) du 03.07.2006 et [décret 90-437](#) du 28.05.1990

[Circulaire n°2006-175](#) du 9-11-2006 au BO N°42 du 16.11.2006 (cf 7.4 – Frais de déplacement)

- **Transport** : pour les personnels d'enseignement et d'orientation base tarif SNCF 2<sup>e</sup> classe.

règle générale : le déplacement se calcule à partir de la résidence administrative.



- **Indemnités forfaitaires** (au 01.11.2006) :

Indemnités	PARIS	PROVINCE
Indemnité de repas	15,25 €	15,25 €
Indemnité d'hébergement	60 €	45 €

- **Concours ou examens professionnels organisés par l'administration** :

[Article 6](#) du [Décret 2006-781](#)

Les frais sont pris en charge. Ne pas oublier d'en faire la demande.

- **Indemnité de changement de résidence** :

[Décret n°90-437](#) du 28 mai 1990

conditions générales (pour les cas particuliers téléphoner au syndicat)

- 3 ans dans un poste lors d'une première demande de mutation,
- ou 5 ans dans le poste précédent si l'on a déjà été muté.

L'indemnisation est forfaitaire et fonction de la distance et de la situation de famille (célibataire, couples, enfants).

La formule de calcul est différente pour un changement en France métropolitaine ou vers les DOM (Contacter le syndicat).

##### 4.18 - NBI (nouvelle bonification indiciaire)

[Décret 91-1229](#) du 6.12.91 - RLR 211-6 – [Arrêté du 6.12.1991](#) -

Instruction n° 92-019 du 29.01.92

[Décret 93-375](#) du 17 mars 1993 – [Arrêté du 17 mars 1993](#) – Circulaire 93-265 du 19 août 1993 (1<sup>er</sup> degré).

Un tableau des fonctions relevant de la NBI figure au RLR.

##### Règles de la NBI :

« La NBI est strictement attachée à l'exercice effectif des fonctions et cesse d'être versée lorsque ces fonctions ne sont plus exercées ... ».

Dispositions particulières découlant de régime de retraite :

« Comme le prévoit l'article 27 de la loi du 18 janvier 1991, la NBI est prise en compte pour le calcul de la pension de retraite. Les fonctionnaires ayant perçu cette bonification auront droit à un « supplément de retraite » <sup>(1)</sup> calculé au prorata de sa durée de perception, s'ajoutant à la pension liquidée en application des dispositions du code des pensions civiles et militaires de retraite. Le taux de cotisation applicable est le taux de droit commun, soit actuellement 7,85% »

## 5. Les prestations familiales

Depuis le 01.07.2005, le paiement des prestations familiales est transféré aux Caisses d'Allocations Familiales.

Article L511-1 du [Code de la Sécurité sociale](#) – [Loi n° 86-1307](#) du 29.12.86

- Les prestations familiales\* comprennent :
  - . l'allocation de rentrée scolaire
  - . les allocations familiales
  - . l'allocation parentale d'éducation
  - . l'allocation d'éducation spéciale
  - . l'allocation logement
  - . l'allocation de parent isolé
  - . l'allocation de soutien familial
  - . la prestation d'accueil du jeune enfant (Paje)
  - . le complément familial
  - . l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH)
  - . l'allocation journalière de présence parentale

(\* : en gras, les allocations inscrites à [Article L511-1](#) du [Code de la Sécurité sociale](#))

Base mensuelle de calcul des allocations familiales : 377,86 € ([Décret 2007-1755](#) du 13.12.2007)  
(Effet au 01.01.2008)

**5.1 - Allocation de rentrée scolaire** au 01.01.2008 - [Décret 2007-1755](#) du 13.12.2007  
(avec condition de ressources)

Nombre d'enfants	Plafond d'exclusion (à comparer au revenu net imposable 2006)	Montant de l'allocation Rentrée 2008	Taux de l'allocation
	base : 16 916 € (+ 30% par enfant à charge)	<b>276,67 €</b> (avant prélèvement CRDS) <a href="#">Décret 2001-719</a> du 31.07.2001 JO du 04.08.2001	Le taux d'allocation de rentrée scolaire est égal, pour chaque enfant, à <b>73,22 %</b> de la base mensuelle prévue (16 916 €)
1	21 991 €	L'article 61 de la loi de financement de la Sécu pour 2002 a prévu la mise en place d'une ARS différentielle dont les modalités ont été fixées par les décrets <a href="#">2002-1059</a> et <a href="#">2002-1060</a> du 07.08.02 (JO du 08.08.02).	
2	27 066 €		
3	31 141 €		
par enfant en plus	5 075 €		

**5.2 - Allocations familiales** au 01.01.2008 - [Décret 2007-1755](#) du 13.12.2007

. Montant mensuel après CRDS

. La condition de ressources pour percevoir les allocations familiales est supprimée par l'article 18 de la [loi 98-1194](#) du 23.12.98 (art. [L521-1](#) du code de la Sécurité sociale)

<b>Taux mensuel :</b>			<b>Majorations <sup>(1)</sup> :</b>			
. 2 enfants :	32 %	120,92 €		. plus de 11 ans :	9 %	34,01 €
. 3 enfants :	73 %	275,84 €		. plus de 16 ans :	16 %	60,46 €
. 4 enfants :	114 %	430,76 €				
. 5 enfants :	155 %	585,68 €				
. chaque enfant en plus	41 %	154,92 €				
. allocation forfaitaire	20,234 %	76,46 € *	<sup>(1)</sup> A l'exception du plus âgé dans les familles de moins de 3 enfants.			

**5.3 - Allocation parentale d'éducation**

[Loi 86-1307](#) du 29.12.1986 et décrets [n°94-755](#) et [94-756](#) du 01.09.1994 (sans condition de ressources)

. cas cessation d'activité : 538,72 €

. cas d'activité à temps partiel :

- au plus égale à 50 % : 356,21 €

- entre 50 et 80 % : 269,38 €

**5.4 - Allocation d'éducation spéciale**

[Décret n°2002-421](#) du 29.03.2002 (sans condition de ressources)

. allocation de base : (32 %) 120,92 €

. complément 1<sup>e</sup> cat. : (24 %) 90,69 €

. complément 2<sup>e</sup> cat. : (65 %) 245,61 €

. complément 3<sup>e</sup> cat. : (92 %) 347,63 €

. complément 4<sup>e</sup> cat. : (142,57 %) 538,75 €

. complément 5<sup>e</sup> cat. : (182,21 %) 688,50 €

. complément 6<sup>e</sup> catégorie =

majoration pour tierce personne : 1 010,83 €

**5.5 - Allocation de parent isolé**

(avec condition de ressources)

. Parents : (150 %) 566,79 €

. Enfant : (50 %) 188,93 €

**5.6 - Allocation soutien familial** (selon la DAF du MEN)

(sans condition de ressources)

Taux plein : (30 %) 113,36 €

Taux partiel : (22,50 %) 85,02 €

## 5.7 - Prestation d'accueil du jeune enfant (Paje)

[Code de la sécurité sociale](#) *articles L531-1 à L533-1*

[Code de la sécurité sociale](#) *article D532-2*

Vous attendez un enfant ou vous avez un enfant **né, adopté** ou recueilli en vue d'adoption **depuis le 1er janvier 2004**.

Cet enfant est à votre charge.

Vous avez peut-être droit à la prestation d'accueil du jeune enfant (**Paje**).

Cette prestation comprend :

- **Une prime à la naissance ou à l'adoption** : La prime est de 863,79 €. Pour les enfants adoptés ou accueillis en vue d'adoption à compter du 1er août 2005, son montant est de 1727,59 € (sous conditions de ressources).
- **Une allocation de base** : Le montant mensuel de l'Allocation de base est de 172,77 € par famille (sous conditions de ressources).
- **Un complément de libre choix** du mode de garde. Si vous faites garder votre enfant par une assistante maternelle ; si vous employez une garde à domicile ou si vous faites appel à une association ou une entreprise qui emploie des assistantes maternelles ou des gardes à domicile.
- **Un complément de libre choix d'activité** si vous réduisez ou cessez votre activité pour vous occuper de votre enfant.

Tous vos enfants sont **nés, adoptés** ou recueillis en vue d'adoption **avant le 1er janvier 2004**.

Pour ceux âgés de moins de 6 ans, vous continuerez à recevoir, ou pourrez demander à bénéficier de l'une des prestations suivantes :

- **Aide à la famille** pour l'emploi d'une assistante maternelle (Afeama)
- **Allocation de garde d'enfant à domicile** (Aged)

Si vous avez des triplés, quadruplés... âgés de 3 à 6 ans, ou si vous avez adopté ou recueilli en vue d'adoption simultanément 3 enfants ou plus vous pourrez peut-être bénéficier de l'**Allocation parentale d'éducation** (Ape).

Pour plus de détails, se rendre sur le site de la CAF :

- <https://www.caf.fr>, rubrique « Particuliers \ Toutes les prestations »

## 5.8 - Allocation de soutien familial de la CAF

[Code de la sécurité sociale](#), articles [L523-1 à L523-3](#) et articles [R523-1 à R523-8](#)

112,60 €/mois pour l'enfant privé de l'aide de l'un de ses parents  
84,60 €/mois si l'enfant est privé de l'aide de ses deux parents.

## 5.9 - Complément familial

*(sous conditions de ressources)*

[Code de la sécurité sociale](#), articles [L522-1 et L522-2](#) et articles [R522-1 à R522-3](#)

**Taux mensuel** : 156,60 € depuis le 01.01.2008

Il est attribué aux ménages ou personnes ayant à charge au moins 3 enfants tous âgés de 3 ans et plus.

## 5.10 - Allocation journalière de présence parentale

*(sous conditions de ressources)*

[Code de la sécurité sociale](#), articles [L544-1 à L544-9](#) et articles [R544-1 à R544-3](#)

Tout salarié ayant droit à un congé de présence parentale ou à un travail à temps partiel en cas de maladie, d'accident ou de handicap grave d'un enfant à charge, a droit à une allocation.

*Le montant de l'allocation journalière varie selon votre situation familiale :*

*Vous vivez en couple, vous recevrez 39,97 €*

*Vous vivez seul(e), vous recevrez 47,49 €*

*Un complément mensuel pour frais de 102,23 € peut vous être versé si vous avez engagé des dépenses liées à l'état de santé de l'enfant pour un montant égal ou supérieur à 102,74€.*

## 5.11 – Allocation logement

Vous payez un loyer ou remboursez un prêt.

Vos ressources sont modestes. Quels que soient votre âge, votre situation familiale et professionnelle, vous avez peut-être droit à une allocation pour votre résidence principale.

Pour plus de détails, se rendre sur le site de la CAF :

- <https://www.caf.fr>, rubrique « Particuliers \ Toutes les prestations »

## 5.12 -Allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH)

[Code de la sécurité sociale](#) : articles [L541-1 à L541-4](#) et articles [R541-1 à R541-4](#) et [Code de l'action sociale et des familles](#) : article [L146-10](#) et article [L241-9](#)

### **Dépôt du dossier**

La demande d'allocation d'éducation de l'enfant handicapé, de son complément et de la majoration pour parent isolé est adressée à la **maison départementale des personnes handicapées (MDPH)** du lieu de résidence de l'intéressé. Celle-ci les transmet à l'organisme chargé du versement de cette allocation (CAF ou MSA) et à la **commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH)**.

### **Décision de la CDAPH**

Si la commission estime que l'état de l'enfant justifie l'attribution de l'allocation, elle fixe la durée de la période de validité de sa décision, entre 1 an et 5 ans. Cette décision peut être révisée avant la fin du délai en cas d'aggravation du taux d'incapacité permanente de l'enfant.

### **Versement de l'allocation**

Le droit à l'AEEH est ouvert à partir du mois qui suit le dépôt de la demande à la CDAPH. L'allocation est versée mensuellement pendant la durée fixée par la CDAPH (entre 1 et 5 ans).

Lorsque la CDAPH a préconisé des mesures particulières d'éducation et de soins de l'enfant, l'ouverture du droit à prestation doit faire l'objet d'un réexamen dans un délai maximum de 2 ans.

Si l'enfant est placé en internat avec prise en charge intégrale des frais de séjour, l'AEEH ne sera due que pour les périodes pendant lesquelles il rentre chez lui (fins de semaines et vacances).

## 6. Les prestations d'action sociale 2008

### 6.1 – Prestation restauration

Participation de l'État au prix d'un repas servi en restaurant administratif : 1,05 €/repas (jusqu'à l'indice majoré 465).

### 6.2 – Chèque vacances

Circulaire DGAFP/B9 n° 2154 du 11 janvier 2008. (conditions modifiées à compter du 1<sup>er</sup> mars 2008).

Le taux de bonification applicable est déterminé en fonction du revenu fiscal de référence et du nombre de parts fiscales du foyer. En fonction du taux de bonification correspondant (25%, 20%, 15% et 10%) le demandeur choisit le niveau de son épargne mensuelle (2 à 20% du SMIC mensuel en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2008). La durée de constitution de l'épargne varie entre 4 et 12 mois.

Les chèques vacances sont ouverts aux agents actifs et aux fonctionnaires retraités.

→  
Pour ces allocations, adressez-vous aux services de l'Action sociale des rectorats ou Inspections académiques.

### 6.3 – Loisir / culture / vacances

Séjours d'enfants	Conditions d'attribution (- de 18 ans + quotient familial)	Taux 2008
. Centres de vacances avec hébergement, colonies de vacances . Séjours linguistiques	. Centres de vacances agréés par le ministère de la Jeunesse et des Sports, séjours en France ou à l'étranger . Séjours de découverte linguistique et culturelle	Moins de 13 ans : 6,59 €/jour de 13 à 18 ans : 9,99 €/jour
. Centres de loisirs sans hébergement		4,77 €/journée complète 2,39 €/demi-journée
. Séjours avec parents en centres familiaux agréés et gîtes de France	45 jours/an et par enfant avec leurs parents Centres familiaux ou établissements agréés	6,95 €/jour si pension complète 6,59 €/jour si autres formules
Classe de neige, mer, nature, séjours mis en œuvre dans le cadre éducatif	Enfants de moins de 18 ans au début de l'année scolaire	De 5 à 21 jours : 3,25 €/jour 21 jours ou +/an : forfait de 68,40 €

Les taux indiqués sont des taux correspondant à une enveloppe globale fixée par référence à l'indice brut plafond 579 (indice majoré 488) correspondant au traitement brut annuel de 26 685,50 €.

[Circulaire DGAFP/B9 n° 2152 du 17.01.2008](#)

### 6.4 – Enfance

Aide aux familles au titre des jeunes enfants	Conditions d'attribution	Taux 2008
Aide aux parents en repos	Pas de plafond indiciaire. Séjour en maisons de repos agréées par la SS pour personnels féminins + enfants en séjour médicalement prescrit. Enfants de moins de 5 ans. . 35 jours maximum/an et par enfant.	20,55 €/jour
Garde des enfants à/c du 01.09.2006 [chèques emploi-service universel (CESU) *]	Une économie de 200 € à 600 € par an sur les frais de garde des enfants de moins de 3 ans et de 3 ans jusqu'au 6 <sup>ème</sup> anniversaire de l'enfant (aide calculée sur une année pleine, variable en fonction des revenus fiscaux et du nombre de parts fiscales).	Exemple pour enfant de - 3 ans RFR pour 1,25 part (ajouter 419 € par part fiscale supplémentaire) : . Jusqu'à 21 600 € : 600 € . de 21 601 à 28 799 € : 350 € . à partir de 28 800 € : 200 €.
Aides aux familles au titre des enfants handicapés	Pas de plafond indiciaire.	
Allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans	Versée aux seuls bénéficiaires de l'allocation d'éducation spéciale.	143,84 €/mois
Allocation spéciale pour jeunes de 20 à 27 ans	Incapacité de 50 % au moins, poursuite d'études ou d'un apprentissage. Elle n'est pas versée aux bénéficiaires de l'allocation adultes handicapées.	30 % de la base mensuelle de calcul des prestations familiales, soit 113,36 €/mois.
Séjours en centres de vacances spécialisés	Limite annuelle de 45 jours, sans limite d'âge.	18,82 €/jour.

[Circulaire DGAFP/B9 n° 2152 du 17.01.2008](#)  
\* CESU : [Circulaire FP/4 n° 2120 du 10.07.2006](#)  
[n° 2140 du 2 août 2007](#)  
Se rendre sur le site : <http://www.cesu-fonctionpublique.fr/>

### 6.5 – Logement

#### • Attribution de logements HLM

Les logements HLM sont proposés en fonction des ressources et de la situation de chaque ménage. Selon les normes des logements proposés, les candidats locataires doivent justifier de ressources égales ou inférieures à certains plafonds.

Le montant des ressources à prendre en compte est égal au revenu imposable de chaque personne composant le ménage figurant sur les avis d'imposition établis au titre de l'avant-dernière année précédant celle de la signature du contrat de location (soit, pour un contrat conclu en 2008, l'avis d'imposition établi en 2007 par l'administration fiscale au titre des revenus perçus en 2006).

Plafonds de ressources par catégorie (voir [service-public.fr](#))

#### • Aide à l'installation (AIP)

[Circulaire n° 2121](#) du 24 août 2006 relative à l'aide à l'installation des personnels de l'Etat (AIP).

L'AIP est destinée aux collègues nouvellement affectés (néo-titulaires ; mutés à plus de 70 km du domicile) qui louent un logement. Elle prend en charge : avance de loyer, frais d'agence, ...).

. Île-de-France, PACA, ZUS (zones urbaines sensibles) : montant maximum : 700 € ;

. autres régions : 350 €.

Cette aide est soumise à condition du revenu fiscal :

- disposer d'un revenu fiscal de référence pour l'année N-2 (ex : 2006 pour une affectation en 2008)

- pour 1 revenu : < 20 581 € ; pour 2 revenus : < 29 932 €.

#### • Prêt à l'installation

[Circulaire du 07 décembre 2001](#) relative à l'extension de l'aide et du prêt à l'installation en faveur des personnels de l'Etat affectés dans les zones urbaines sensibles (AIP/PIP-Ville)

Montant maximum : 1 219,60 € pour les personnels à l'indice INM < 376 et imposés à < 1 456 € (1 pers.) ; 2 184 € (2 pers.)

Des aides spécifiques aux personnels de l'Éducation nationale sont possibles, notamment :

. pour les assistants d'éducation privés d'AIP,

. pour les personnels titulaires ayant déménagé à moins de 70 kms et affectés en ZEP, REP, ZUS, ambition réussite, sensible.



## 7. – A savoir... A savoir... A savoir... A savoir... A savoir... A savoir...

### 7.1 – Droit au salaire et retard de paiement

Circulaire 93-202 du 5 mai 1993 : intérêt de retard RLR 332-0 d

L'employeur (privé ou public) qui paye les salaires avec retard est passible de sanctions pénales.

Dans le cas de retard dans le paiement de salaires ou indemnités, il est conseillé d'adresser au recteur ou à l'inspecteur d'académie (2<sup>e</sup> ou 1<sup>er</sup> degré) une lettre (*modèle ci-dessous*) sous « pli recommandé avec accusé de réception ».

Nom, prénom.....  
Établissement d'exercice..... A ..... le .....  
Discipline .....  
Adresse.....

M./Mme.....,  
Vous ne m'avez pas payé les salaires et indemnités ci-après..... qui me sont dus depuis le.....  
Je vous demande de bien vouloir me les régler sans délai, et vous prie de considérer la présente, conformément à la jurisprudence, comme une sommation de payer, faisant courir les intérêts légaux <sup>(1)</sup>

Veuillez agréer, M/Mme....., mes salutations distinguées  
Signature :

### 7.2 - Avancement et arrêté de promotion intervenant avec retard / Intérêts sur rappel de traitement

Personnels – avancement : C.E. 04.02.2000 n° 184340

"Le Conseil d'État a estimé qu'au cas où l'arrêté portant promotion d'un agent public à l'ancienneté intervient avec retard, les intérêts sur les rappels de traitement courent à compter de la **demande de règlement**, qui peut être antérieure à la notification de l'arrêté de promotion.

Le 2<sup>e</sup> alinéa du II-3° de la circulaire 93-202 du 5 mai 1993 qui prévoyait que jusqu'à la notification de cet arrêté il n'y avait pas de droit certain à la créance principale, a donc méconnu les dispositions de l'article 1153 du Code civil relatives à la détermination des intérêts."

### 7.3 - ISSR : indemnités de sujétion spéciales de remplacement

Payées depuis 17 ans (décret 89-825 du 09.11.1989), l'ISSR correspondait jusqu'en 2006 à la reconnaissance des missions propres au remplacement, allant au-delà de la seule indemnité de déplacement.

Sur incitation du MEN soumis aux exigences de Bercy, la quasi-totalité des académies ne paient plus que les jours effectifs travaillés. Outre la perte financière conséquente, cela change la nature de l'indemnité.

C'est pourquoi, la CGT revendique la refonte et la revalorisation de l'ISSR avec :

- une part fixe correspondant à la reconnaissance de la mission spécifique de remplacement,
- une part variable revalorisée, correspondant au remboursement des frais occasionnés par les remplacements.

Pour ce faire, l'ouverture de négociations est un préalable à toute modification de décret encore en vigueur.

### 7.4 - Frais de déplacement

Décret 2006-781 du 03.07.2006 et décret 90-437 du 28.05.1990

La CGT se bat avec l'UGFF au niveau de la Fonction publique pour la prise en compte des frais de déplacement.

Nous revendiquons notamment :

- l'alignement du montant des indemnités kilométriques sur le barème fiscal,
- le déplaçonnement des avances,
- la suppression des abattements par nuitées et des justificatifs à fournir en plus de la convocation,
- la révision de la notion de "résidence administrative" unique pour la région parisienne,
- la transparence, la disparition des retards de paiement,...
- la CGT-ÉDUC'ACTION appelle les personnels à la vigilance et au refus collectif de tous les déplacements non remboursés.

### 7.5 - Le paiement des heures supplémentaires à condition qu'elles aient été autorisées

*Obligations de service - Heures supplémentaires - Absence d'autorisation TA. Fort-de-France, 16.11.1999, Mme SERRE, n°9603278*

Aux termes de l'article 4 du décret 80-627 du 04.08.1980 relatif au statut particulier des professeurs d'éducation physique et sportive : "Les professeurs d'éducation physique et sportive participent aux activités d'éducation, principalement en assurant l'enseignement de leur discipline dans les établissements du second degré, dans les établissements d'enseignement supérieur et dans les établissements de formation du ministère de l'Éducation et du ministère de la Jeunesse, des Sports et des Loisirs. Ils peuvent exercer une mission de conseiller auprès des maîtres de l'enseignement du 2<sup>nd</sup> degré. Ils participent à la formation, l'entraînement et l'animation sportifs."

Est rejetée la requête d'un professeur d'éducation physique et sportive tendant, d'une part, à obtenir l'annulation de la décision en date du 01.03.1996 par laquelle le recteur de l'académie des Antilles-Guyane a refusé de lui accorder trois heures d'enseignement consacrées à l'animation des activités de l'association sportive, d'autre part, à condamner l'État à lui payer une somme représentative de deux heures de service hebdomadaires effectuées au cours de l'année scolaire 1995-1996 en plus de ses obligations de service.

Le tribunal a rappelé qu'il appartient au chef d'établissement de répartir les heures en question comme il l'entend entre les agents, et que la requérante qui avait effectué sans aucune autorisation ses heures supplémentaires ne saurait être regardée comme pouvant justifier sa demande par une autorisation implicite.

### 7.6 - Heures supplémentaires détaxées, une mesure qui coûte cher

La revalorisation de la fonction enseignante débouche sur le "travailler plus" en faisant des heures supplémentaires avec plus d'élèves, sur l'individualisation des parcours professionnels des personnels avec survalorisation du "mérite".

C'est dans le cadre de cette stratégie qu'il faut aborder le problème des heures supplémentaires et sa carotte : "la détaxation".

Les enseignants sont dans le lot commun car cette stratégie s'applique à tous les salariés.

L'efficacité pédagogique et éducative, donc sociale, passe aux oubliettes.

Il s'agit de rentabilité économique et d'augmentation de la productivité dans notre secteur. On préfère privilégier le quantitatif au qualitatif !

Depuis des années, nous dénonçons le mode de calcul de ces heures dans l'Éducation nationale. Cela ne concerne pas que les enseignants du second degré, ce sont toutes les formes de travail supplémentaires qui sont sous payées, d'autant plus que souvent la référence est la HSA (heure supplémentaire année) ou la HSE (heure supplémentaire effective).

Trop peu d'entre nous savent qu'une heure supplémentaire année est inférieure à une heure normale/année et que le choix des ministres est de payer maintenant à l'heure effective (source d'économies).

La détaxation (exonération d'impôt sur le revenu et de charges salariales et patronales) des heures supplémentaires peut séduire à titre personnel.

Mais en tant qu'agent de l'État, nous savons qu'une diminution d'impôts conduira inexorablement à une stagnation de nos rémunérations et à une régression de l'emploi public.

Il ne s'agit pas d'une mesure salariale.

Elle ne concerne que les salariés à qui l'employeur propose ou impose des heures supplémentaires.

Il s'agit d'une mesure qui va aggraver les inégalités entre salariés.

Les salariés les moins payés ne sont pas concernés car ils ne paient pas d'impôt. Les allègements seront financés par tous les contribuables mais tous les contribuables ne feront pas d'heures supplémentaires, d'où baisse des revenus.

Il s'agit d'un allongement obligatoire et non volontaire de la durée du travail. Les salariés du privé devront, dans le cadre d'une convention collective de branche ou d'un accord d'entreprise, effectuer des heures supplémentaires "choisies" au-delà du contingent normalement prévu dans l'entreprise. Ils pourront ainsi faire des semaines de 48 heures (durée légale européenne).

Par ailleurs, rien n'est prévu pour sanctionner les employeurs qui ne paient pas ces heures (premier motif de recours des salariés aux Prud'hommes) ou pour combattre les pratiques illégales (dixit l'État pour les heures supplémentaires des policiers !).

Enfin, ce dispositif met en péril le financement de la protection sociale, même si ces exonérations seront compensées par l'État.

Mais comment l'État va-t-il financer cette augmentation de dépenses alors que la dette publique est déjà considérable ?

Il convient de rappeler que le principe de compensation ne concerne ni les retraites complémentaires, ni l'assurance chômage.

## 7.7 - Les mutuelles et la réforme de la protection sociale

**Ou comment opposer actifs et retraités pour mieux faire passer encore les réformes libérales concernant la protection sociale.**

Le taux de cotisation de la MGEN pour les actifs est passé, en 2007, de 2,6 à 2,5 % du traitement mensuel brut et indemnités.

Pour les retraités, la cotisation portée à 2,9 % en 2005 reste ! **Elle traduit bien les reculs de la solidarité inter-génération, puisque la cotisation était plus chère pour les retraités que pour les actifs.** D'autre part, le nouveau mode de calcul des cotisations pour les retraités, mis en place au 1<sup>er</sup> janvier 2004 par la MGEN, aggrave encore la situation puisqu'elle exclut de la gratuité la prise en charge des conjoints ou enfants ayants droit sans activité.

Pour un couple de retraités, par exemple, cela peut représenter jusqu'à 76 % d'augmentation depuis 2004.

Pour comprendre cette évolution, il faut rappeler les causes de cette augmentation. L'application du Code de la Mutualité amène les mutuelles à gonfler leurs fonds de réserve et à séparer leurs autres activités (action sociale, par exemple) dans des budgets distincts.

Les mesures gouvernementales (déremboursement de médicaments, augmentation du forfait hospitalier...) et le Plan Douste-Blazy ont induit des charges supplémentaires pour les mutuelles.

A cela s'ajoutent des causes plus structurelles, liées à l'amélioration des soins, à l'allongement de l'espérance de vie et la montée des risques longs.

Pour faire face à cette augmentation des dépenses, les mutuelles font le choix de les répercuter sur les cotisations des salariés et des retraités.

Le président de la Mutualité Française s'est prononcé avec la CFDT en 2004 pour une "amélioration du Plan", par l'augmentation de la CSG qui est financée à 88 % par les salariés et les retraités et 12 % par le capital ! Plan qui ne résout en rien le problème de financement de la protection sociale.

Ces pressions sur les prélèvements devront bien avoir des limites, sous peine de voir le budget des familles s'effriter davantage et peser encore un peu plus sur la consommation des ménages.

La CGT fait d'autres propositions pour réformer le financement : arrêt des exonérations patronales, augmentation des cotisations patronales, élargissement de l'assiette à la valeur ajoutée, modulation des taux de cotisation en fonction de la structure de l'emploi dans l'entreprise, création d'un fonds de garantie des entreprises, soumission de toutes les rémunérations à cotisation, contribution des revenus financiers. Ces propositions doivent être portées à la connaissance des salariés et de la population pour peser sur le gouvernement.

Mais nous avons aussi à intervenir en direction de nos mutuelles pour qu'elles infléchissent cette politique.

C'est une aggravation vertigineuse du coût de la protection sociale, cumulée avec les multiples franchises médicales existantes et à venir et le déremboursement massif des médicaments.

La MGEN n'en prend pas vraiment la mesure quand elle déclare :

**"... La contribution MGEN reste objectivement modérée par rapport au marché de l'assurance complémentaire santé..."**

**"En même temps, cela nous permet de minimiser l'augmentation du taux de base des cotisations appliqué au traitement des participants..."**

**"Solidarité ne peut plus être assimilée à gratuité..."**

## 7.8 – MGEN : augmentation sournoise des cotisations

Sans tambour ni trompette, à l'insu des adhérents, la MGEN (mutuelle des personnels de l'Éducation nationale) augmente sa cotisation pour un grand nombre d'adhérents.

Bonne nouvelle, le taux baisse de 2,6 à 2,5 %.

Mauvaise nouvelle, l'assiette s'élargit en intégrant dans le calcul tous les éléments du salaire, primes et indemnités comprises, à l'exception du SFT (supplément familial de traitement), des HSE et indemnités de correction de copies.

Le journal « Les Échos » du 21.11.2005 indiquait que la MGEN espère recueillir de cette façon, près de 7 % de cotisations en plus. Des enseignants ont déjà calculé, à titre personnel, une augmentation de plus de 30 %...

Sachez également que :

- La **participation forfaitaire de 1 €** : c'est le montant déduit de vos remboursements par la Sécurité sociale pour chaque consultation ou acte réalisé par un médecin et sur les actes de biologie médicale ou radiologiques. Elle ne peut **pas être prise en charge par la MGEN.**

. **Les franchises médicales** : c'est le montant déduit de vos remboursements par la Sécurité sociale sur chaque boîte de médicaments, les actes d'auxiliaires médicaux et de transport sanitaire. Comme la plupart des mutuelles, **la MGEN ne prend pas en charge ces franchises.**

## 7.9 - Contre le démantèlement de la *Mutualité Fonction publique Services* (point réalisé à partir du « Flash UGFF » n°313)

La Mutualité Fonction publique (MFP) est l'union de 34 mutuelles de fonctionnaires dont la MGEN, soit 4,7 millions d'assurés et 3 millions de bénéficiaires. Elle gère :

- . le régime obligatoire de Sécurité sociale,
- . la complémentaire santé,
- . la prévoyance,
- . des prestations sociales comme : chèques vacances, aide à l'installation, aide ménagère à domicile...

Par l'intermédiaire de MFP Services :

- . diminution du remboursement Sécu et transfert sur les mutuelles,
- . réduction du nombre de fonctionnaires et vieillissement des actifs réduiront la part de cotisants et accroît les dépenses,
- . désengagement de l'État : suppressions des aides au financement de la protection sociale complémentaire.
- . mise en concurrence (directive européenne) entre les assurances et les mutuelles.

Or, les réformes successives de la protection sociale engagées par le gouvernement depuis 2004 ont des conséquences gravissimes sur le système mutualiste.

Certaines mutuelles (dont la MGEN) ont la tentation de rentrer dans le jeu de la concurrence, envisageant d'abandonner des pans entiers de leurs missions, en particulier tous les services liés aux prestations sociales telles l'aide à domicile ou les chèques vacances, pénalisant ainsi les assurés les plus fragilisés déjà par la réforme libérale de la protection sociale (agents et retraités...).

La CGT dénonce cette casse sociale et refuse :

- . la fermeture de 34 sections locales de MFP Services sur 94, incompatible avec la qualité d'un service public de proximité,
- . le licenciement d'au moins 309 salariés.

Elle propose un projet alternatif qui a reçu l'adhésion des autres syndicats (FO, CFDT, CFTC) mais qui est rejeté par l'employeur. Il prévoit, tout en conservant un maillage territorial, une réorganisation adaptée afin de préserver la qualité du service rendu.

La CGT appelle tous les personnels à envoyer courrier et pétitions aux membres du Conseil d'administration de MFPS : *Mmes et MM les membres du Conseil d'Administration de la MFPS*

62, rue Jeanne d'Arc - 75640 Paris cedex 13 - Fax : 01 45 83 57 76.

**L'UNSEN-CGT appelle ses militant-e-s, ses syndiqué-e-s à mettre en débat les stratégies des mutuelles de fonctionnaires pour peser sur les décisions et conserver des mutuelles solidaires dans l'intérêt des sociétaires et ce en liaison avec une Sécurité sociale renforcée.**

## 7.10 - Protection sociale complémentaire des agents de l'État - Refuser la marchandisation !

Les principes d'égalité et de solidarité entre les générations et entre les salariés ont été les fondements de la construction, en France, de la Sécurité sociale.

Comme ils s'opposent à la recherche de la rentabilité et du profit, ils ont toujours été l'objet d'attaques initiées par ceux qui assimilent le corps humain à une marchandise.

La séparation des branches de la Sécurité sociale en 1967 a marqué la fin de la solidarité entre les caisses. Chacune s'est retrouvée dans l'obligation d'assurer son propre équilibre financier. Cette financiarisation s'oppose encore aujourd'hui à la mise en exercice des mécanismes de répartition et de solidarité nationale, interprofessionnelle, intergénérationnelle....

Ainsi, les considérations comptables et économiques prennent le pas sur les besoins sociaux et de santé et entraînent augmentations des cotisations, restrictions supplémentaires pour la santé, l'hôpital, la retraite, la famille...

**La protection sociale solidaire se réduit peu à peu au minimum.**

La directive européenne sur l'assurance privée a ouvert la porte aux techniques assurantielles et concurrentielles.

Les compagnies d'assurance considèrent la santé comme un marché qui doit être aussi rentable.

La révision du code de la Sécu, la « modernisation » des principes communs qui régissent le fonctionnement des groupements mutualistes, le nouveau code de la mutualité imposent aux mutuelles des obligations calquées sur les assurances. Ainsi s'installe peu à peu un modèle social fondé sur une logique d'assistanat et d'assurance.

**C'est dans ce contexte de marchandisation que s'opère une reconstruction juridique de la protection sociale complémentaire des agents de la Fonction publique.**

Dans la Fonction publique, les agents bénéficient de régimes spéciaux de sécurité sociale.

Les congés maladie, par exemple, sont inclus au statut et le revenu de remplacement est versé par l'employeur. Les prestations du régime général d'assurance maladie, comme, par exemple, les remboursements de médicaments, sont, par la loi, confiées en gestion aux mutuelles fédérées à la Mutualité de la Fonction Publique (MGEN ou MAGE pour les personnels de l'Éducation nationale).

75 % des agents souscrivent, volontairement et en complément, une couverture en santé et en prévoyance auprès des mutuelles de la Fonction publique de l'État qui assurent ainsi le relais du régime général ou de l'employeur.

A ce titre, les employeurs attribuaient aux mutuelles une part des crédits sociaux.

En contre partie, les agents peuvent bénéficier de remboursement de médicaments, de soins, au delà de la Sécu, d'un capital décès, de rente invalidité jusqu'à 70 ans, de complément de traitement en cas de maladie...

Ce système ne suffit pas à compenser les reculs du régime général - la hausse des cotisations et la chute de prestations en témoignent - mais les valeurs de solidarité mises en œuvre par les mutuelles de la Fonction publique de l'État restent globalement protectrices des appétits des assureurs.

**La protection sociale complémentaire est aujourd'hui offerte aux assurances.**

Le projet de décret concernant la protection sociale complémentaire des agents de la Fonction publique de l'État prévoit que les assurances pourront désormais être candidates à la désignation d'un opérateur par l'employeur. Le gouvernement continue de mettre en application sa politique libérale, en progressant dans la mise en concurrence de la santé et des services sociaux d'une catégorie sociale jusqu'alors épargnée.

Les assurances, elles, n'ont pas l'ambition de couvrir l'ensemble des risques de la personne ou de toutes les personnes. **C'est la sélection du risque.** Cela les conduit à privilégier des segments de clientèle et des activités bien définies parce que lucratives.

D'ailleurs, elles contestent actuellement auprès de Bruxelles le contenu du texte réglementaire qui leur paraît encore trop dissuasif, notamment parce que les organisations syndicales, dont la CGT, ont fait intégrer des clauses contraignantes, restreignant beaucoup et pour cinq ans la possibilité qu'elles auraient de faire des bénéfices.

L'enjeu est d'importance, c'est pourquoi, avec la CGT, il faut :

- exiger la participation des représentants syndicaux des personnels aux choix des garanties couvertes, du niveau de la participation des employeurs, de la détermination des bénéficiaires des aides, des critères qui guideront le choix du gestionnaire de ses droits ;
- condamner et refuser tout transfert aux assurances.

Pour une protection sociale complémentaire en santé et prévoyance intégrant les risques d'invalidité et du décès ;  
Pour un niveau de financement comparable aux grandes entreprises privées bénéficiant aux actifs et retraités ;  
Pour le choix d'un opérateur à but non lucratif, en particulier les mutuelles.

### 7.11 - Retraite : Droit à l'information et calculs...

#### ▪ Droit à l'information

Le nouveau droit à l'information se met en place progressivement. Il n'y a aucune démarche particulière à entreprendre afin de recevoir son courrier. Celui-ci est envoyé systématiquement par vos régimes de retraite en fonction de votre année de naissance.

Ce courrier contiendra un document différent selon votre âge :

- un relevé de situation individuelle si vous avez 35, 40, 45 et 50 ans ;
- une estimation indicative globale à 55 ans, puis tous les 5 ans jusqu'à votre départ à la retraite.

Pour estimer votre retraite, vous pouvez utiliser les [simulateurs de calcul](#) répertoriés sur [notre site](#) à la rubrique « [Carrières\Retraite-CPA\Simulateurs de calcul](#) ».

• Tous les personnels en activité peuvent demander un état de services auprès de leur rectorat ou de l'I.A.

• Concernant le régime général, contacter l'antenne CNAV de votre ville (Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse) ou demander [votre relevé par internet](#). Vous obtiendrez la réponse sous huit jours.

• Concernant la caisse complémentaire de l'[IRCANTEC](#) :  
[IRCANTEC – 24, rue Louis Gain - 49039 Angers Cedex 01.](#)

• Concernant les régimes complémentaires [AGIRC-ARRCO](#), contacter les permanences locales de la Sécurité Sociale.

• Pour obtenir un « état signalétique des services militaires », se rendre sur le site du [Ministère de la défense](#) pour obtenir les coordonnées des [Bureaux et Centres du Service National](#) ou des [Bureaux et services des différentes armées](#).

### 7.12 - Application du décret sur le régime additionnel

Le régime additionnel est obligatoire, il s'adresse uniquement aux titulaires. Il est destiné à constituer des points de retraite sur les indemnités (primes, indemnités de résidence, heures supplémentaires...), à hauteur de 20 % du traitement maximum.

Le taux de cotisation est fixé à 10 % de l'assiette : 5 % pour le salarié et 5 % pour l'employeur.

La gestion financière des cotisations offre la possibilité de placements diversifiés, donc d'achat d'actions, cela le définit **comme un régime de capitalisation**. L'ouverture des droits est fixée à 60 ans. Les personnels bénéficiant de départ anticipé ne pourront percevoir leur pension complémentaire qu'à l'âge de 60 ans.

La prestation RAFP est versée sous forme de rente ou est payée en une seule fois, sous forme de capital, si le nombre de points acquis est inférieur à 5125 points... En cas de décès de l'ayant droit, la réversion est prévue.

Dans l'immédiat, ce nouveau régime ampute le pouvoir d'achat des actifs. Dans le secteur de l'Éducation, les allocations mensuelles, dans lequel les primes sont très faibles en proportion du traitement, sont dérisoires.

D'autre part, l'ouverture d'une caisse par capitalisation pour le régime complémentaire ouvre la voie à une remise en cause du principe de la répartition pour le régime principal.

Chaque euro cotisé est transformé en point. C'est une capitalisation par point. Pour consulter votre nombre de point acquis, rendez-vous sur le [site de la RAFP](#), à la rubrique « Espace Actifs\Services en ligne ».

La valeur d'achat du point en 2008 est de : 1,03022€

Si le nombre de points accumulés est inférieur à 5125 points, la rente est versée en capital au moment du départ en retraite.

La **valeur de service** du point est définie chaque année par le Conseil d'administration de l'ERAFP (établissement du régime additionnel de la Fonction publique). Au 1<sup>er</sup> janvier 2008, il valait 0,04219 €.

#### *Calcul de la rente annuelle*

Rente annuelle = Nombre de points x Coefficient de majoration (1) x Valeur de service du point

(1) Le coefficient de majoration ne s'applique que sur la prestation de l'auteur du droit. Il permet de moduler la rente annuelle en fonction de l'âge du demandeur à la date d'effet de la prestation RAFP (voir tableau sur le [site RAFP](#)).

#### *Calcul du capital*

Capital = Nombre de points x Coefficient de majoration x Valeur de service du point x Coefficient de conversion en capital (2)

(2) coefficient déterminé en fonction de l'âge, par rapport à la table d'espérance de vie (voir tableau sur le [site RAFP](#) - au 1<sup>er</sup> janvier 2008, pour un départ à 60 ans, ce coefficient était de 25,98 et le coefficient de majoration était de 1).

### 7.13 – Les propositions gouvernementales pour 2008

#### *Allongement de la durée d'assurance à 41 ans :*

Le gouvernement maintient sa décision d'augmenter la durée d'assurance et de la porter à 41 annuités d'ici 2012. C'est une remise en cause de la retraite à 60 ans d'autant qu'il n'y a aucune mesure d'envisagée pour permettre la prise en compte des périodes d'études et de recherche de premier emploi.

#### *Maintien du dispositif carrières longues mais durcissement des conditions financières de régularisation de périodes anciennes :*

Les conditions d'entrée dans le dispositif carrières longues seraient décalées d'un an au fur et à mesure de l'allongement de la durée d'assurance (ce qui va réduire rapidement le nombre d'entrées). Au motif d'éviter les fraudes et les abus, les conditions de régularisation de périodes anciennes seront durcies (le témoignage sur l'honneur ne suffira plus). Il faut faire attention à ce que les possibilités de régularisation et de validation ne soient pas de fait supprimées.

#### *Assurer un minimum total de pension à 85 % du SMIC pour une carrière complète :*

Au-delà du mécanisme du minimum contributif du régime général, la responsabilité pour atteindre les 85 % du SMIC prévus par la loi de 2003 est renvoyée sur les régimes complémentaires. Le minimum contributif va toujours continuer d'évoluer moins vite que le SMIC.

Il y a de plus un risque à ce que le minimum contributif ne soit plus qu'exclusivement réservé à des périodes strictement et entièrement

cotisées, excluant ainsi totalement les périodes validées (ex : bonifications enfants...) et le temps partiel (notamment de droit pour élever des enfants) . Ces mesures pénaliseraient encore plus les femmes.

#### **Redéploiements des financements au sein de la protection sociale :**

. *progression des cotisations retraites au fur et à mesure d'une diminution de la cotisation chômage*

. *prise en charge intégralement par la branche famille des avantages familiaux de retraite (majorations de pensions pour enfants notamment)*

Le redéploiement des financements constitue un élément clé de la proposition gouvernementale.

Ayant affiché, avec le Medef, son refus d'accroître les ressources des régimes de retraite, le gouvernement veut opérer, des transferts en provenance de l'Unedic (chômage) et de la branche famille (CAF). Ce sera donc la suppression ou la réduction d'autres prestations sociales qui renfloueraient les caisses de retraite alors que le montant des allocations familiales est dérisoire devant la croissance des dépenses pour élever les enfants et que plus d'un chômeur sur deux ne reçoit aucune indemnité ; c'est inadmissible. Même les quelques pistes de cotisations sur les Stock-Options ou l'épargne salariale avancées par la Cour des Comptes ne sont pas reprises.

#### **Incitations à prolonger l'activité professionnelle au-delà de l'âge légal :**

. *libéralisation du cumul emploi retraite ;*

. *surcote à 5 % par année au-delà de l'âge légal et de la durée nécessaire pour le taux plein ; incitation à des mesures identiques dans les régimes complémentaires ;*

. *proposition de conditionnement du versement d'une indemnité de départ liée à l'obtention du taux plein avec majoration si dépassement.*

C'est la satisfaction d'une revendication patronale. C'est une remise en cause de la retraite elle-même : sans frontière entre activité et retraite on n'a plus la même notion pour une retraite qui permette de vivre dignement sans être contraint de travailler. C'est le niveau futur des retraites qui est visé là et c'est une aubaine pour les patrons qui pourront continuer à faire travailler les salariés après 60 ans en les payant moins.

La surcote correspond à donner plus à ceux qui ont déjà le plein des droits alors que l'on nous dit qu'il y a des problèmes de financement de la retraite. Cela va développer encore plus les inégalités.

**C'est faire disparaître le repère collectif de la retraite à 60 ans.**

#### **Mesures de gestion des seniors**

##### Dans le secteur privé :

. *obligation pour les entreprises de négocier des accords avant fin 2009 comportant un engagement de progression de la part des 55/64 ans. Si pas d'accord, sanction de l'entreprise sous forme de « cotisation retraite additionnelle » ;*

. *suppression des limites d'âges qui existent encore*

##### Dans la Fonction publique :

. *Suppression des limites d'âge ;*

. *Suppression du régime de retraite « actif » pour l'avenir. Pour les nouveaux recrutés : « prise en compte des spécificités autrement que par les seuls dispositifs favorisant les départs précoces » ;*

. *Réforme de l'Ircantec (gouvernance et paramètres du régime)*

. *Réforme du dispositif de « suspension » versée dans certains territoires d'outre-mer.*

Dans le privé, Il y avait déjà depuis 2005 un plan gouvernemental qui n'a rien donné puisqu'il n'y a aucune garantie sur l'emploi et que

les entreprises ont continué massivement à exclure du travail les salariés de plus de 50 ans.

De plus il y a une globalisation des mesures pour les 55-65 ans, alors que l'essentiel du maintien dans l'emploi devrait concerner les 50-60ans (en fait jusqu'au départ en retraite au choix du salarié). Cette logique est porteuse d'une remise en cause de la retraite à 60ans.

Dans la fonction publique, c'est la même logique avec en plus la suppression pour les nouveaux embauchés d'une forme de reconnaissance de la pénibilité par un départ en retraite anticipé. C'est la généralisation à tous les fonctionnaires (y compris hospitaliers) de la suppression du service actif qui a été déjà imposée aux instituteurs et aux agents des PTT.

L'IRCANTEC est un régime largement excédentaire à moyen terme (au-delà les besoins sont étroitement liés aux choix d'évolution de l'emploi public). C'est le niveau des droits à retraite et leur garantie qui est visé, avec une volonté d'y appliquer les réformes régressives faites à l'ARRCO et à l'AGIRC par le Medef.

#### **Mesures à destination des demandeurs d'emploi seniors :**

. *prise en charge de l'allocation différentielle par l'assurance chômage*

. *relèvement progressif des conditions d'âge pour bénéficier d'une dispense de recherche d'emploi*

Les salariés âgés ne sont pas responsables de leur licenciement massif et on veut les obliger à reprendre un travail dans n'importe qu'elles conditions ; c'est un développement de la précarité à tout âge.

#### **Basses retraites**

. *+ 5 % par an de l'allocation de soutien aux personnes âgées (ASPA, ancien « minimum vieillesse ») ;*

. *mesures spéciales à destination des conjoints et veuves d'agriculteurs*

Cela n'apporte aucune revalorisation des basses pensions de retraite, car ce qui est concerné là n'est qu'une prestation minimale de ressources applicable à tous, qu'ils aient ou non travaillé.

#### **Pensions de réversion**

. *régime général : augmentation du taux à 56 % en 2009, 58 % en 2010, 60 % en 2011 ; établissement de l'âge minimum (qui avait été supprimé par la loi Fillon) ;*

. *autres régimes : augmentation du taux avec introduction d'un âge minimum et prise en compte des ressources.*

Il y a là une véritable arnaque : en 2003 on supprime la condition d'âge pour la réversion et en même temps l'allocation veuvage qui ne se justifie plus ; maintenant on remet une condition d'âge sans rétablir l'assurance veuvage, dont les cotisations sont passées entre temps à la vieillesse.

#### **Revalorisation des pensions**

. *revalorisation « supplémentaire » des pensions au 1er septembre 2008, compte tenu de l'inflation ;*

. *déplacement du 1er janvier au 1er avril de la date de revalorisation annuelle.*

C'est toujours un mécanisme d'indexation sur les prix qui ne permet pas aux retraités de bénéficier de la croissance.

**La CGT revendique le retour à l'indexation sur les salaires.**

#### **Suites aux propositions des partenaires sociaux :**

. *Demande de révision des règles d'indexation des pensions : ayant constaté « que les propositions formulées représentaient à long terme des sommes très importantes, ce qui supposerait de trouver le moyen de les financer ». Le gouvernement se contente de*

prendre acte des positions exprimées par les organisations syndicales.

. Avantage familial et conjugal de retraite : « l'amélioration des retraites des femmes passe avant tout par l'amélioration de leurs carrières professionnelles ». Fin de non recevoir !

C'est une fin de non-recevoir à toutes les revendications syndicales en particulier celles portées par la Cgt.

Contrairement à ce que veut faire croire le ministre Xavier Bertrand il n'y a aucun dialogue social et encore moins de négociation avec sa méthode de différentes rencontres d'information.

**Pour les retraites, la CGT revendique :**

• **Assurer l'égalité de tous devant la retraite**

La retraite de demain ne peut pas reproduire les inégalités profondes que vivent aujourd'hui les salariés dans leur travail.

• **Garantir une liberté réelle de choix aux salariés**

La CGT a toujours récusé la "retraite couperet". Elle constate qu'aujourd'hui le patronat met les salariés hors de l'entreprise de plus en plus tôt (avec les aides publiques), alors que ceux qui prennent une retraite anticipée subissent des abattements importants.

• **Assurer un financement stable et suffisant**

Il est indispensable pour cela d'accroître les financements.

• **Décider démocratiquement**

Les salariés ont leur mot à dire sur toutes les grandes questions de l'organisation du système de retraite qui ne se règlent pas au petit matin sur un coin de table.

L'ensemble des propositions CGT sur les retraites est consultable sur le [site confédéral](#).



### 7.14 - Transfert aux CAF de la gestion des prestations familiales des fonctionnaires de l'État et des employeurs publics depuis le 01.07.2005 pour l'Éducation nationale <sup>(1)</sup>

Cette mesure porte atteinte à la branche famille de la fonction publique. Elle est un signe supplémentaire du désengagement de l'État et de sa volonté de réduire ses dépenses. En effet, l'État employeur des fonctionnaires réduit par là-même sa participation au financement de la politique familiale des agents. Cette décision a été prise au mépris d'un rejet majoritaire des organisations syndicales, dont la CGT.

Les lois prises sur les retraites et la sécurité sociale participent de la déstructuration de la protection sociale. Dans le même temps, la décision gouvernementale de transférer la gestion des prestations familiales aux Caisses d'Allocations Familiales (CAF), jusqu'à présent gérées par l'employeur atteint le régime particulier de la branche famille dans la fonction publique.

C'est un pas de plus dans la dégradation de l'environnement social des agents de la Fonction publique, notamment des plus modestes. Ce transfert mené aux forceps, au moment où les actions sociales interministérielles et ministérielles des fonctionnaires sont, elles

aussi, remises en cause, est bien le signe d'un remodelage plus profond de la situation, de l'emploi, de la fonction de l'agent de l'État. Ainsi, l'harmonisation des droits sociaux public-privé est une duperie : l'objectif est de restructurer l'ensemble des droits sociaux pour être mieux au service de la nouvelle organisation territoriale de l'État, de la gestion des ressources humaines tout en les remettant en cause pour réduire les dépenses publiques.

Avec ce transfert, l'État joue gagnant sur ses objectifs politiques de réduction drastique des dépenses publiques et sociales et de réorganisation de l'État.

Cette politique donne le ton d'une réduction de la participation des employeurs au financement de la politique familiale.

Elle participe à la remise en cause à terme des prestations d'action sociale dont bénéficient les fonctionnaires au titre de l'art 9 du statut.

Les prestations « légales » sont communes à toutes les familles telles les allocations familiales, le complément familial de traitement,...

Par contre, tel n'est pas le cas des prestations dites « extralégales » des 123 CAF ayant des politiques d'action sociale différentes sur le territoire. Ces prestations individuelles sont décidées par chaque conseil d'administration de caisse qui développe ses propres critères d'accès aux prestations à des niveaux de rémunération très bas.

**Ainsi des familles de composition et ressources identiques perçoivent des prestations individuelles différentes d'un département à un autre.** En ouvrant le transfert aux prestations extra légales, non seulement les fonctionnaires auraient été exclus du champ de ces prestations mais le principe d'égalité cher aux garanties des fonctionnaires aurait été rompu.

En conséquence les fonctionnaires conservent leurs actions sociales individuelles. Toutefois, le maintien et le développement à terme des prestations d'action sociale du régime des fonctionnaires ne sont pas garantis pour autant. Le principe de « non-cumul des prestations sociales pour le même objet » consiste en effet à prioriser le bénéfice des prestations du régime général avant celles du régime particulier.

Les fonctionnaires d'État ont vécu en 1984 ce désengagement de l'État employeur avec la suppression de l'allocation de garde d'enfant de moins de 3 ans au moment de l'accès aux crèches par l'affiliation CNAF. Ils peuvent le vivre à nouveau avec d'autres prestations. Par exemple, les aides au logement individuelles ou collectives sont fragilisées. En effet, à l'heure où la mise en oeuvre de la déconcentration des crédits servant à réserver des logements aux fonctionnaires est dans le flou le plus total.

Pour l'UGFF-CGT, ce transfert n'était pas indispensable. Le choix est avant tout d'ordre politique et a des implications au-delà des prestations dans le cadre de la réorganisation de l'État. Or, les dites activités sont indissociables statutairement de l'exercice des missions publiques, des astreintes et obligations des fonctionnaires et le droit des agents au versement des prestations familiales est intégré à l'article 20 du statut général (loi du 13 juillet 1983 – Titre I).

<sup>(1)</sup> Cela ne concerne pas le supplément familial de traitement ni les agents travaillant en Outre mer.



## 8 - Salaire / Pouvoir d'achat : des luttes nécessaires

### 8.1 - Hausse du SMIC : intensifier les mobilisations dans les entreprises

➡ La CGT revendique le SMIC à 1 500 € brut tout de suite et sa répercussion à tous les niveaux de la grille.



Pour toute réponse, le gouvernement constitué autour de M. Sarkozy prône « *Travailleur plus pour gagner plus* ».

La réalité est tout autre depuis des années. Pour les personnels de l'Éducation nationale, c'est plutôt « *Travailler plus, plus durement et gagner moins* » !

En effet, les salaires sont tirés vers le bas, tous les niveaux d'embauche sont

abaissés, les possibilités de promotion sont réduites à peau de chagrin.

Pour la CGT, 1 500 € brut tout de suite c'est une mesure de justice sociale, de valorisation du travail. C'est une mesure efficace pour la croissance et l'emploi.

Les conflits sont en hausse. Leur première motivation en est la revalorisation salariale.

C'est cette dynamique là que la CGT poursuivra pour obtenir un autre partage entre rémunération du capital qui atteint des sommets et rémunération du travail qui est en chute libre.

Il faut gagner des négociations salariales partout pour augmenter les salaires, reconnaître les qualifications et l'évolution des savoir-faire et contribuer à relancer la croissance et l'emploi

La CGT appelle les salariés à des mobilisations unitaires dans les entreprises et au plan national pour y parvenir.

### 8.2 – Les propositions de la CGT- Fonction Publique

Pour la Fonction publique, l'UGFF-CGT rappelle qu'elle considère que les négociations salariales – qu'elles revendiquent toujours selon un rythme annuel – doivent essentiellement porter sur la valeur du point et la grille indiciaire. Ces 2 éléments doivent tendre à l'**indexation des traitements sur le coût de la vie**.

Années 2008 – 2009

#### Valeur du point

2009 : « le socle » de 0,5 % au 1er mars et de 0,3 % au 1er octobre est inacceptable.

#### Propositions CGT :

- se rapprocher au plus près inflation prévisible 2009 ;  
- 1ère majoration du point : 1er janvier ou 1er février (comme il est envisagé de faire pour les salaires du secteur privé).

2008 : L'inflation à 3,2 % en moyenne annuelle (prévision INSEE) renforce la nécessité de nouvelles mesures générales.

Avec les 0,5 % du 1er mars, les 0,3 % du 1er juillet, les points d'indice en catégorie C et la GIPA, INSEE indique que salaire moyen va reculer de 0,9 % en 2008.

L'évolution de la rémunération moyenne par personne en place (RMPP) – que la CGT continue de contester comme élément de mesure salariale – sera comprise entre 0,5 et 1 %. Autrement dit, sur une telle base, un agent recruté en 2008 aurait, en 30 ans de carrière, une évolution de son traitement (mesures générales, ancienneté et promotion) comprise entre 15 et 30 % en euros constants !

#### Proposition CGT :

- Avancer les 0,3 % du 1er octobre au 1er septembre et les porter à 0,5 % ;

- une nouvelle mesure au 1er novembre à préciser selon évolution inflation.

#### Compensation des années antérieures :

##### Proposition CGT :

- A mettre en œuvre dans reconstruction globale de la grille indiciaire.

Grille indiciaire :

Consécutivement aux politiques salariales de ces 20 dernières années, la grille indiciaire est dans un état critique. 3 exemples suffisent à le démontrer :

- Depuis le 1er mai 2008, le salaire minimum de la FP – équivalent au SMIC – se situe à l'indice majoré 288. C'est aussi l'indice du 2ème et du 3ème échelon de l'échelle 3 ! Autrement dit, en 5 ans et 3 échelons, l'agent recruté aux plus basses rémunérations ne gagne rien.

- Le début de la catégorie B est, toujours au 1er mai 2008, à 3,12 % au dessus du salaire minimum et du SMIC.

Le début de la catégorie A est lui à 21,18 % au dessus de ces 2 références.

Au 1er juillet, par la simple hausse mécanique du SMIC, la catégorie B est passée à 2,75% et la catégorie A à 20,68 % !

- Actuellement, l'amplitude de la grille indiciaire – hors échelles-lettres (cadres supérieurs et dirigeants) – est de 2,85 quand elle était encore de 3,75 il y a 20 ans !

##### Propositions CGT :

- Porter le minimum Fonction publique à 1.500 euros brut mensuels ;

- Pour une carrière complète, amplitude de 1 à 2 entre le traitement de recrutement et le dernier salaire ;

- Porter l'amplitude de la grille indiciaire de 1 à 5 (hors cadres dirigeants et avec intégration des échelles-lettres) ;

- Meilleure prise en compte de la manière de servir de l'agent à l'intérieur du déroulement de carrière. En revanche, refus du salaire « au mérite », pénalisant le pouvoir d'achat, porteur de graves discriminations et frein à la mobilité ;

- Intégration des primes qui constituent un complément salarial dans les traitements ;

- Simplification et transparence des régimes indemnitaires qui demeurerait ;

- Mise en place d'un groupe de travail permettant la réforme et l'amélioration de l'indemnité de résidence ;

- La reconstruction de la grille doit, dès le début, prendre en compte toutes les catégories mais peut constituer un exercice pluriannuel.

La CGT rappelle que s'agissant des prestations d'action sociale, éléments qui participent à l'évidence du pouvoir d'achat, elle considère que les négociations doivent avant tout se mener dans les organismes compétents dans ce domaine. Pour l'Etat, elle constate que l'ensemble du budget (action sociale, mais aussi, protection sociale complémentaire, hygiène et sécurité...) représente 0,74 % de la masse salariale, soit nettement moins que l'ensemble des grandes entreprises.

La CGT revendique que ce chapitre budgétaire soit porté, dans le cadre d'un plan pluriannuel, à 3 % des salaires et des pensions (y compris pour la Fonction publique territoriale, la libre administration ne pouvant s'opposer à une telle disposition).

## 9. LA GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT (GIPA) DU TRAITEMENT INDICIAIRE : UN DISPOSITIF SALARIAL NOVATEUR (?)

d'après Eric WOERTH, Ministre du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique et André SANTINI, Secrétaire d'État chargé de la Fonction publique !

Textes référents :

- [Circulaire n° 2164 du 13 juin 2008 relative à la mise en oeuvre de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat](#)
- [Décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat](#)

Principe théorique :

*Un principe simple : un fonctionnaire travaillant pour la collectivité ne doit pas perdre du pouvoir d'achat sur son traitement.*

*Pour tous les agents, une mise en œuvre en 2008 pour la période de référence 2003-2007 ; une seconde mise en œuvre en 2011 pour la période de référence 2006-2010.*

*En 2009 et 2010, le dispositif sera en outre appliqué aux agents bloqués au sommet de leur corps ou de leur grade et aux agents bénéficiaires de la garantie en 2008 faisant valoir leur droit à la retraite.*

*Concrètement, la situation des fonctionnaires des trois fonctions publiques en poste pendant l'ensemble de la période sera examinée en 2008.*

*Si les agents ont eu une évolution moyenne de leur traitement inférieure à celle de l'inflation, une indemnité leur sera versée au second semestre 2008.*

*Son montant pourrait être significatif puisque, concernant la fonction publique de l'Etat, 50 % des bénéficiaires pourraient percevoir un montant supérieur à 700 € d'après les estimations.*

*C'est donc un dispositif salarial novateur qui est pris en compte pour la retraite du fonctionnaire dans le cadre du régime additionnel de retraite de la fonction publique.*

Le principe mérite qu'on s'y intéresse. Mais qu'en est-il en réalité. Nos camarades de la CGT-Insee en ont une tout autre interprétation !

### Une garantie à 100 % ?

La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA dans le nouveau jargon gouvernemental) est présentée comme la mesure phare des négociations salariales.

Mais comment appelle-t-on le fait d'afficher un produit 100 % (Bio, chocolat, pure laine vierge - choisissez la mention selon votre structure de consommation préférée) alors qu'il n'en contient que 20 % ? Tromperie sur la marchandise ? Escroquerie ? Monsieur Santini, qui a eu l'occasion ces derniers temps de réviser son code pénal, a peut-être des suggestions à faire à son collègue Woerth. Car c'est bien à quoi se livre le gouvernement en présentant son mécanisme de soi disant garantie du pouvoir d'achat. En ouvrant l'emballage et en testant la marchandise on voit qu'on est loin du compte.

Un peu comme le préconisent les guides de marchandage pour touristes (« posez sur la table le montant en billet de votre offre maxi, il - l'indigène, le négociateur syndical- ne pourra pas résister »), le gouvernement a présenté une douzaine de cas types, faisant miroiter les centaines d'euros que les concernés devraient

toucher au titre de la GIPA. La vérité est que la perte réellement calculée est bien supérieure à ces centaines d'euros qu'il nous propose...

Une petite astuce et une grosse arnaque sont (pas très bien) cachées derrière le mécanisme faussement simple qui est présenté.

### Première astuce

L'usage de l'indice de référence pour les prix (hors tabac, admettons, un fonctionnaire ne fume pas). Puisqu'on parle de salaires au 31 décembre 2003 et de salaire au 31 décembre 2007 on pouvait penser que la référence allait être l'indice de décembre 2003 et celui de décembre 2007. Trop simple, la référence est la moyenne annuelle 2003 et la moyenne annuelle 2007.

Pourquoi ? Tout simplement parce que la hausse de décembre à décembre est de + 7,83 % alors que celle utilisée à partir de la moyenne annuelle ressort à + 6,77 %, pratiquement un point de moins, quand même !

Au final, c'est moins de hausse de prix à rattraper pour le gouvernement, et quelques euros en moins sur le montant de la garantie pour les agents.

### Deuxième arnaque

Elle est classique elle aussi en matière de maintien du pouvoir d'achat, c'est le rattrapage en fin de période sans tenir compte de la hausse des prix intervenue tout au long des 4 ans. Là encore un(e) (faux(sse)) naïf(ve) pouvait s'attendre à un montant qui rattrape **les pertes subies pendant toute la période**, puisque la GIPA est une indemnité versée une fois pour toute et une seule fois (alors que les rattrapages sous forme de hausse du point d'indice ou de points uniformes, même tardifs, sont au moins acquis pour la suite).

Eh bien non, c'est du **rattrapage en fin de course**. La mécanique utilisée ici suppose que les prix n'ont pas bougé pendant 4 ans et qu'ils n'auraient augmenté qu'une seule fois à la fin, en décembre 2007. Un peu comme si le fonctionnaire dont l'indice stagne avait été hébergé gratuitement pendant ce temps sur le yacht d'un copain milliardaire ou avait bénéficié d'un des derniers appartements à loyer social bloqué attribués par Tibéri.

Mais dans la vraie vie ça ne se passe pas comme ça. Le traitement est mensuel, la hausse des prix est mensuelle aussi, voire quotidienne. Avec les mêmes 50 € de salaire, tous les mois pendant 4 ans, pour un « plein » mensuel de carburant on aura de moins en moins de litres selon la hausse du prix du pétrole. La perte de pouvoir d'achat, c'est bien la somme qui aurait permis d'acheter



le même volume de carburant pendant tout ce temps, et pas une partie seulement.

**Voilà pourquoi le subtil calcul GIPA des ministres aboutit à ne rattraper qu'une petite partie de la perte réelle de pouvoir d'achat !**

**Pour faire simple dans les conséquences des deux calculs, restons-en aux cas types présentés par le gouvernement aux négociations. Les cas présentés donnent l'âge des agents, mais ça n'intervient pas dans le calcul, c'est juste pour rendre les exemples plus vivants !**

<p style="text-align: center;"><b>Catégorie C</b></p> <p>« Un adjoint technique (EIS à l'indice majoré 415 en 2003 et en E6 à l'indice majoré 416 en 2007) âgée de 52 ans. »</p> <p>Montant de la garantie GIPA offerte par Woerth-Santini : <b>639 €.</b></p> <p>Montant de la garantie GIPA si elle était calculée sur l'inflation de décembre à décembre : <b>870 €</b></p> <p>Montant de la perte effective de pouvoir d'achat de décembre 2003 à décembre 2007, par cumul des pertes mensuelles issues de l'évolution du traitement indiciaire et de la hausse des prix : <b>3 385 €</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Catégorie B</b></p> <p>« Un contrôleur du trésor public (à l'indice majoré 361 en 2003 et 370 en 2007) âgé de 31 ans. Il est passé au 8ème échelon de la 2ème classe en juillet 2006. »</p> <p>Montant de la garantie GIPA offerte par Woerth-Santini : <b>114 €.</b></p> <p>Montant de la garantie GIPA si elle était calculée sur l'inflation de décembre à décembre : <b>315 €.</b></p> <p>Montant de la perte effective de pouvoir d'achat de décembre 2003 à décembre 2007, par cumul des pertes mensuelles issues de l'évolution du traitement indiciaire et de la hausse des prix : <b>2 983 €.</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>Catégorie B - CII</b></p> <p>« Infirmière (à l'indice majoré 533 en 2003 et 534 en 2007) âgée de 46 ans. Elle « stagne » au 6ème échelon de la classe supérieure de son grade depuis novembre 2003. »</p> <p>Montant de la garantie GIPA offerte par Woerth-Santini : <b>837 €</b></p> <p>Montant de la garantie GIPA si elle était calculée sur l'inflation de décembre à décembre : <b>1 133 €</b></p> <p>Montant de la perte effective de pouvoir d'achat de décembre 2003 à décembre 2007, par cumul des pertes mensuelles issues de l'évolution du traitement indiciaire et de la hausse des prix : <b>4 346 €.</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Catégorie A Type</b></p> <p>« Professeur Certifié HC (à l'indice majoré 782 en 2003 et 783 en 2007) âgé de 54 ans. Il « stagne » au 7ème échelon de la HC depuis mai 2002. »</p> <p>Montant de la garantie GIPA offerte par Woerth-Santini : <b>1 253 €.</b></p> <p>Montant de la garantie GIPA si elle était calculée sur l'inflation de décembre à décembre : <b>1 688 €.</b></p> <p>Montant de la perte effective de pouvoir d'achat de décembre 2003 à décembre 2007, par cumul des pertes mensuelles issues de l'évolution du traitement indiciaire et de la hausse des prix : <b>6 374 €.</b></p>

**Alors 20 % (ou moins !) = 100 % garantie ?**

**On en est loin ! Si loin que les chiffres étonnent.**

**Pourtant c'est bien ce que perdent mois après mois les agents dont le salaire n'évolue que par le point d'indice.**

**Question subsidiaire, pour vérifier les acquis de base de l'école élémentaire :**

**Alors que la valeur du point d'indice n'a pas bougé depuis le 1<sup>er</sup> février 2007, est-ce que les prix sont restés stables en attendant la hausse offerte de 0,5% au 1<sup>er</sup> mars 2008 ?**

**Et est-ce qu'ils resteront encore stables en attendant la hausse de 0,3 % au 1<sup>er</sup> octobre 2008 ?**

**Si vous répondez non, vous avez gagné la perte de pouvoir d'achat de tous ceux qui sont restés au même échelon pendant ce temps.**

**Paris, le 22 février 2008**

**Faites vos comptes et comparez !**

- [Calcul du montant de l'indemnité de garantie du pouvoir d'achat](#) selon le la DGAFP (Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique)
- [Fiche de calcul CGT Fonction Publique de la "Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat" \(GIPA\) gouvernementale : \(http://www.ferc-sup.cgt.fr/site/IMG/xls/CALCUL\\_GIPA\\_CGT.xls\)](http://www.ferc-sup.cgt.fr/site/IMG/xls/CALCUL_GIPA_CGT.xls)



Sect. Rémunérations  
sept. 2008

# Fiche : de syndicalisation de réactualisation

**A qui remettre cette fiche ?**  
au responsable CGT de votre établissement  
ou à retourner à la CGT - EDUC'ACTION

## COORDONNEES

NOM (Mme/Mlle/M) ..... Nom patronymique .....

Prénom ..... Date de naissance ..... / ..... / .....

N° Rue .....

Code postal ..... Commune .....

Tél ..... Portable .....

Fax ..... Mel .....

## LIEU DE TRAVAIL

### Résidence administrative (Établissement, École)

Immatriculation :

Type, Nom : .....

N° Rue .....

Code postal ..... Commune .....

Tél : ..... Fax : .....

Mel : .....

### Lieu d'exercice (si différent de résidence administrative)

Immatriculation :

Type, Nom : .....

N° Rue .....

Code postal ..... Commune .....

Tél : ..... Fax : .....

Mel : .....

## SITUATION ADMINISTRATIVE

• Date d'entrée dans l'Éducation nationale : ..... / ..... / ..... • Échelon :

• Discipline enseignée : .....

• Temps de service : Plein  Partiel  Quotité de service :

• Stagiaire :

• Titulaire : Classe normale  Hors classe  Classe except  • Corps (ex : PE, Certifié, PLP,...) :

• Non-titulaire : M.A.  Contractuel  Vacataire  Emploi Vie scolaire  (type de contrat) .....

1<sup>e</sup> Catégorie  2<sup>e</sup> Catégorie  3<sup>e</sup> Catégorie  Hors catégorie

• Retraité :

## COTISATION SYNDICALE

• Le taux de la cotisation, rappelé par le 47<sup>e</sup> congrès de la CGT, correspond à 1% du traitement net (66% étant déductibles des impôts)

## FORMATION SYNDICALE

Êtes-vous intéressé-e-? OUI  NON

**Rappel :** chaque salarié a droit à 12 jours par an de congé pour formation syndicale.

Commentaires :

A ..... le ..... / ..... / .....  
Signature

**Ces informations restent confidentielles.  
Elles sont indispensables pour vous joindre et vous défendre.**